



COMUNE DI SAN SEVERO

## Nucleo di Valutazione

Al Sindaco del Comune di San Severo  
Avv. Francesco Miglio  
SEDE

Al Ministero per la Semplicizzazione e la Pubblica Amministrazione  
Ufficio per la Valutazione della performance  
Pec. protocollo\_dfp@mailbox.governo.it

### DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLARELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

Il Nucleo di Valutazione del Comune di San Severo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla performance sulle attività svolte nel corso del 2021. La Relazione è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 101 del 02/05/2024.

Le Linee guida n. 3 del novembre 2018 per la Relazione annuale sulla Performance, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica- Ufficio per la valutazione della Performance- indirizzano in merito al processo di validazione della Relazione sulla Performance da parte degli OIV o Organismi con funzioni analoghe. In coerenza con quanto disposto dalla vigente normativa, il Comune di San Severo ha approvato la deliberazione di Giunta comunale n. 280 del 24/11/2017 con oggetto: *“Approvazione Linee guida ‘Ciclo della Performance’ (disciplina ex art.16 comma 2 ed art.31 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.)”*.

Il Nucleo di Valutazione ha svolto la procedura di validazione sulla base di una dettagliata istruttoria finalizzata a verificare il rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa vigente nonché dalle predette Linee Guida, concludendo le attività propedeutiche nella seduta del.

In particolare, il Nucleo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base dei riferimenti richiamati nella Relazione e nei documenti correlati.

In ordine a ciò il Nucleo esprime un giudizio complessivamente positivo sulla conformità, sull'attendibilità dei dati e sulla comprensibilità della Relazione.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nelle carte di lavoro conservate per conto del Nucleo di Valutazione presso gli Uffici della Segreteria Generale.

Tanto premesso, dalla disamina dei dati e delle informazioni oggetto di analisi, il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla performance 2023.

San Severo, 7 giugno 2024

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Gaetano Fuiano - Presidente \_\_\_\_\_

Dott. Luigi Mauro - Componente \_\_\_\_\_

Avv. Michele Cancellaro - Componente \_\_\_\_\_

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE 2023		CONCLUSIONI RAGGIUNTE	IMPATTO PER LA VALIDAZIONE O NON VALIDAZIONE
SEZIONE	PAGINE	(Si riporta, per ciascuna sezione e sottosezione, le conclusioni che il Nucleo di Valutazione come evidenziato nel punto 6 di ciascuna scheda)	(Si riporta la valutazione dell'impatto che la valutazione della sezione ha sulla validazione finale)
1	Pag. 2 - 4	Sono rispettate nell'indice le indicazioni della normativa e delle linee guida ANAC. Il Nucleo verifica i criteri metodologici che hanno portato alla stesura della relazione, come confermati dalle successive schede di lavoro, anche se, come rilevato in precedenti validazioni, non ha constatato la rubricazione delle metodiche delle interrelazioni e dei risultati connesse alla partecipazione degli utenti ai sensi dell'art. 19bis del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. Il testo della presentazione è chiaro e semplice. Il Nucleo non analizza il livello di attendibilità, vista la natura delle informazioni contenute in questa sezione. Si ritiene quindi che il livello di <i>compliance</i> , di attendibilità e di comprensibilità sia <b>sufficiente</b> ai fini della validazione.	Impatto positivo per la validazione finale, con esito " <b>sufficiente</b> "
2	Pagg.5	I contenuti della sezione corrispondono in maniera sufficiente a quanto richiesto; tuttavia si raccomanda, così come fatto in precedenza, di cercare di rendere più evidente il legame esistente tra gli obiettivi indicati ed emersi e gli effetti sulle azioni del Comune di San Severo. Si ritiene che il livello di <i>compliance</i> e di attendibilità sia <b>sufficiente</b> ai fini della validazione. Analoga considerazione si esprime per la comprensibilità sulla base delle motivazioni espresse nel punto 3.	Impatto positivo per la validazione finale, con esito " <b>sufficiente</b> "
3.1	Pagg. 6-19	La sezione 3.1 rispetta quanto richiesto dalle linee guida "Ciclo della performance", si evidenzia, però, che i dati riportati sono riferiti all'anno 2022 in maniera dettagliata. In tutti i casi si tiene conto che la sezione contiene una rappresentazione di dati aggiornata e dettagliata. Si ritiene che il livello di <i>compliance</i> e di attendibilità sia <b>Buono</b> ai fini della validazione.	Impatto positivo per la validazione finale, con esito " <b>buono</b> "
3.2	Pagg. 20-34	I contenuti della sezione, contengono i dati aggiornati sul contesto interno che individua i dati del personale e le risorse assegnate alle singole aree operative nonché l'organigramma del comune di San Severo. In questa sezione sono riportati in maniera dettagliata dati relativi al Bilancio di previsione dell'Ente (IMU, TARI, Addizionale IRPEF, Spese suddivise per titoli e Spese Corrente suddivise per macroaggregati) nonché il Rendiconto dell'Ente. Tenuto conto dello sforzo di consolidamento nell'esposizione dei dati forniti nella Relazione 2023 rispetto al 2022 (principio della semplificazione/charezza), sull'articolazione del personale dipendente, il NdV ritiene, quindi, che per la validazione il giudizio sia " <b>buono</b> "	Impatto positivo per la validazione finale, con esito " <b>buono</b> ".
4	Pagg. 33-36	Con riferimento al contenuto della sezione 4, il Nucleo rileva che il Sistema di Valutazione della Performance	Impatto positivo per la validazione finale, con

		<p>è esaminato in maniera corretta infatti sono indicate le fasi, i soggetti e i tempi del sistema.</p> <p>IINdV ritiene, quindi, che per la validazione il giudizio sia <b>“buono”</b></p>	esito <b>“buono”</b>
5	Pagg. 37-138	<p>Con riferimento al contenuto della sezione 5, sono illustrate da pag. 37 a pag. 138, le schede prima per sintesi e qualificazione e dopo nel dettaglio, dei risultati di performance organizzativa raggiunti dai dirigenti rispetto agli obiettivi definiti nella pianificazione e programmazione per l'anno 2023, articolati su quattro livelli: Obiettivi Anticorruzione – Trasparenza – Integrità, Obiettivi Strategici, Obiettivi Operativi e Performance Organizzativa.</p> <p>Le schede indicano le percentuali di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti diviso per aree di competenza e per centro di responsabilità e di costo.</p> <p>E precisamente le percentuali di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti sono divise per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Performance organizzativa: Obiettivi da Piano anticorruzione – Trasparenza – Integrità</li> <li>- Performance organizzativa: Obiettivi strategici</li> <li>- Performance individuale: Obiettivi operativi</li> <li>- Performance individuale: Obiettivi da contratto/funzioni – Valutazione collaboratori</li> </ul> <p>Il Nucleo, come già segnalato nella precedente validazione, rappresenta che non sono stati previsti gli obiettivi relativi alla formazione di un piano di telelavoro (Piano triennale per “smart working” (lavoro agile), ai sensi dell'art. 14 della L. 124/2015). L'averlo fatto, avrebbe costituito presupposto essenziale, alla luce di quanto avvenuto per l'emergenza epidemiologica COVID-19 nel corso del 2020, per il necessario adeguamento dell'organizzazione del lavoro e per la garanzia della continuità possibile delle attività amministrative.</p> <p>Al livello di compliance e di comprensibilità viene attribuito un giudizio di <b>“buono”</b>.</p>	Impatto positivo per la validazione finale, con esito <b>“buono”</b> .
6	Pagg. 139-141	<p>Il Nucleo prende atto che il Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2022-2024 risulta essere approvato con Delibera di giunta n. 32 del 22/02/2022. Il Nucleo, poiché non risultano corrispondenti i dati, riafferma la necessità di costituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, anche per il conseguimento dell'effettiva attuazione delle azioni positive previste dal Piano i cui dati sarebbero desumibili proprio dalla relazione annuale dello stesso C.U.G. Esito di valutazione <b>“sufficiente”</b>.</p>	Impatto positivo per la validazione finale, con esito <b>“sufficiente”</b> .
7	Pag. 142	<p>Il Nucleo rileva che la Relazione della Performance 2023 è stata redatta tenendo conto di quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Si evidenzia ancora, come già annotato sulle precedenti schede di validazione, la mancata realizzazione dell'attività di controllo direzionale e di gestione.</p> <p>Il governo e la gestione del ciclo della Performance ha avuto, nel Comune di San Severo, un graduale miglioramento, anche se non ancora completo per quanto riguarda l'attivazione/ri-attivazione di sub-</p>	Impatto positivo per la validazione finale, con esito <b>“buono”</b> .

		<p>processi ed alcuni aspetti propedeutici e di supporto e, particolarmente, la piena realizzazione del Controllo di gestione.</p> <p>In via del tutto preliminare è opportuno evidenziare che tutte le Aree di ripartizione del Comune di San Severo hanno ottenuto rilevanti risultati riferibili agli obiettivi strategici ed operativi assegnati.</p> <p>In una ottica di benchmarking è possibile rappresentare come, il dato sopra descritto, risulta essere il risultato di un trend positivo in continuità con i risultati ottenuti durante l'anno 2022 seppur limitato da un sistema dei controlli interni dell'Ente ancora da realizzarsi compiutamente.</p> <p>Sotto il profilo della risposta della struttura amministrativa al rischio corruttivo è importante segnalare come tutte le Aree coinvolte risultano essere in larga parte <i>compliant</i> con gli obblighi previsti dalla normativa e dai Piani anticorruzione che ne derivano.</p>	
<p>IL PRESIDENTE NdV I COMPONENTI NdV</p>		<p>(Dott. Gaetano Fuiano) (Dott. Luigi Mauro) (Avv. Michele Cancellaro)</p>	
<p>Il presente documento riportante i risultati del processo di validazione é composto da n. 3 pagine.</p>			
<p>Data di chiusura del processo di validazione redazione finale del report Il Funzionario di supporto al NDV (Dott. Elia Irmici)</p> <p style="text-align: right;">IL PRESIDENTE NdV (Dott. Gaetano Fuiano)</p> <p>07/06/2024</p>			
<p>Giudizio complessivo finale: <b>BUONO</b>.</p> <p>Il presente documento è stato consegnato, unitamente al documento di validazione della Relazione sulla performance, al Comune di San Severo il giorno 07/06/2024 ed è depositato presso gli uffici stessi del Comune disponibile per ogni eventuale richiesta di verifica.</p>			

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREA DI VERIFICA)****CARTA DI LAVORO (PAGINA 1) - RIFERIMENTO: SEZIONE 1**

TITOLO SEZIONE:

**PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE****1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:**

Il via preliminare si evidenzia che il Nucleo di Valutazione ha proceduto all'analisi e validazione della Relazione sulla Performance 2023, approvata con deliberazione di Giunta comunale n.101 del 02/05/2024. Il Nucleo ha esaminato l'indice della Relazione e la presentazione, verificandone la rispondenza al quadro normativo ed alle Linee guida "Ciclo della performance", approvate con Deliberazione di Giunta n. 280 del 24/11/2017.

**2. Le fonti di informazione**a) I documenti analizzati:

1. la Relazione sulla Performance 2023, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 127 del 03.07.2023;
2. Artt. dal 3 al 10 e artt.14 e 19bis del d.lgs. 150/2009;
3. Piao – sotto sezione Performance

b) Le persone sentite:

Nominativo: Controllo di Gestione dott. Elia Irmici.

Ufficio: Struttura Organizzativa (S.O.) Controllo di gestione

**3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi emersi**1. Conformità (compliance):

la presentazione della Relazione della Performance corrisponde in larga misura, a quanto indicato dalla normativa ed dalle delibere ANAC;

2. Attendibilità dei dati e delle informazioni:

L'analisi dell'indice non ha richiesto approfondimenti.

3. Comprensibilità:

La presentazione evidenzia l'immediatezza dei contenuti indicati.

**4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata**

Corrispondente parte della Relazione sulla Performance 2023, approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 101 del 02/05/2024.

**5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici**a) Conformità (compliance):

L'indice corrisponde, in larga misura, a quanto richiesto alla normativa ed alle delibere ANAC;

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Non si dà luogo poiché dati ed informazioni sono contenuti nelle sezioni che seguono.

**6. Conclusioni raggiunte (compliance, attendibilità e comprensibilità)**

Sono rispettate nell'indice le indicazioni della normativa e delle linee guida ANAC. Il Nucleo verifica i criteri metodologici che hanno portato alla stesura della relazione, come confermati dalle successive schede di lavoro, anche se, come rilevato in precedenti validazioni, non ha constatato la rubricazione delle metodiche delle interrelazioni e dei risultati connesse alla partecipazione degli utenti ai sensi dell'art. 19bis del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. Il testo della presentazione è chiaro e semplice. Il Nucleo non analizza il livello di attendibilità, vista la natura delle informazioni contenute in questa sezione. Si ritiene quindi che il livello di *compliance*, di attendibilità e di comprensibilità sia **sufficiente** ai fini della validazione.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

IL PRESIDENTE

Dott. Gaetano Fuiano

I COMPONENTI

Dott. Luigi Mauro

Avv. Michele Cancellaro

**Data di redazione carta di lavoro  
analisi sezione 1**

7.6.2024

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREA DI VERIFICA)**

**CARTA DI LAVORO (PAGINA 1 DI 1) - RIFERIMENTO: SEZIONE 2**

TITOLO SEZIONE:

**PRIMA RAPPRESENTAZIONE DI SINTESI SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI SAN SEVERO**

**1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:**

Ai fini dell'analisi utile per la validazione si è proceduto a:

- chiedere al responsabile, che ha redatto la sezione, la modalità di raccolta ed elaborazione dei dati;
- esaminare le informazioni riguardanti i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti con gli strumenti di programmazione e con il PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) con riferimento all' anno 2023, articolati su quattro livelli: Obiettivi Anticorruzione – Trasparenza – Integrità, Obiettivi Strategici, Obiettivi Operativi e Performance Organizzativa, inseriti nella sezione 2.

**2. Le fonti di informazione**

a) I documenti analizzati:

1. Documentazione agli atti della S.O. Controllo dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti con gli strumenti di programmazione e con il PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) con riferimento all' anno 2023, relativi al Comune di San Severo.

b) Le persone sentite:

Nominativo : Dott. Elia Irmici.  
Ufficio: Segreteria generale

**3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi**

a) Conformità (compliance):

I contenuti della sezione corrispondono in maniera sufficiente a quanto richiesto.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

I dati contenuti nella sezione "sintesi sulla performance" corrispondono a quanto inserito negli Obiettivi Anticorruzione – Trasparenza – Integrità, Obiettivi Strategici, Obiettivi Operativi e Performance Organizzativa

c) Comprensibilità:

Per la parte formalizzata, l'esposizione delle informazioni relativi agli obiettivi risulta chiara ed immediata, comprensibile anche da un lettore esterno.

**4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata**

Il documento di riferimento è rappresentato dalla Relazione e dai documenti riportati nel punto 2 (documenti analizzati).

**5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici**

a) Conformità (compliance):

I commenti e raccomandazioni sono quelli resi nel punto 3.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Per la parte formalizzata nella Relazione, il vaglio "formale" delle informazioni riportate ha evidenziato l'attendibilità delle informazioni delle stesse.

**6. Conclusioni raggiunte (compliance, attendibilità e comprensibilità)**

I contenuti della sezione corrispondono in maniera sufficiente a quanto richiesto; tuttavia si raccomanda, così come fatto in precedenza, di cercare di rendere più evidente il legame esistente tra gli obiettivi indicati ed emersi e gli effetti sulle azioni del Comune di San Severo. Si ritiene che il livello di compliance e di attendibilità sia **sufficiente** ai fini della validazione. Analoga considerazione si esprime per la comprensibilità sulla base delle motivazioni espresse nel punto 3.

IL PRESIDENTE NdV (Dott. Gaetano Fuiano)

I COMPONENTI NdV (Dott. Luigi Mauro)

(Avv. Michele Cancellaro)

**Data di redazione carta di lavoro  
analisi sezione 2**

07.06.2024

Il Funzionario di supporto al NdV  
(Dott. Elia Irmici)

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREA DI VERIFICA)**

**CARTA DI LAVORO (PAGINA 1 DI 1) - RIFERIMENTO: SEZIONE 3**

TITOLO SEZIONE:

**ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE**

**SOTTOSEZIONE 3.1 Il Contesto esterno**

**1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:**

Ai fini dell'analisi utile per la validazione il Nucleo di Valutazione ha proceduto a:

1. chiedere al responsabile che ha redatto la sezione 3e le modalità di redazione della sezione;
2. esaminare le informazioni di sintesi inserite nella sezione 3;

**2. Le fonti di informazione**

a) I documenti analizzati:

1. Documentazione agli atti della S.O. Controllo di gestione provenienti da dati ISTAT, CCIAA, UNIONCAMERE Comune di San Severo.(pagg. 6-19)

b) Le persone sentite:

Nominativo : dott. Elia Irmici;  
Uffici: Segreteria Generale

**3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi**

a) Conformità (compliance):

La sezione 3.1rispetta quanto richiesto dalle linee guida "Ciclo della performance", si evidenzia, rispetto alla Relazione sulla performance 2022, la continuità delle attività di miglioramento di analisi socio-economica, e si rileva l'esigenza di una maggiore evidenziazione del legame esistente tra gli elementi emersi dall'analisi di contesto effettuata e quelli determinatidalle azioni del Comune di San Severo (pag. 6-19).

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

I dati contenuti nella sezione "contesto di riferimento" corrispondono a quanto inserito nelle fonti formali, come da indicazione nel punto 2 com a)

c) Comprensibilità:

Per la parte formalizzata, l'esposizione delle informazioni risulta chiara ed immediata, comprensibile anche da un lettore esterno.

**4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata**

Il documento di riferimento è rappresentato dalla Relazione e dai documenti riportati nel punto 3 (documenti analizzati).

**5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici**

a) Conformità (compliance):

I commenti e raccomandazioni sono quelli resi nel punto 3.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Per la parte indicata, il vaglio "formale" delle informazioni riportate nella Relazione ha evidenziato la veridicità delle informazioni esposte.

**6. Conclusioni raggiunte (compliance, attendibilità e comprensibilità)**

La sezione 3.1rispetta quanto richiesto dalle linee guida "Ciclo della performance", si evidenzia, però, che i dati riportati sono riferiti all'anno 2022in maniera dettagliata. In tutti i casi si tiene conto che la sezione contiene una rappresentazione di dati aggiornata e dettagliata. Si ritiene che il livello di compliance e di attendibilità sia **Buono** ai fini della validazione.

IL PRESIDENTE NdV(Dott. Gaetano Fuiano)

I COMPONENTINdV (Dott. Luigi Mauro)

(Avv. Michele Cancellaro)

**Data di redazione carta di lavoro**

**analisi sezione 3**

07.06.2024

Il Funzionario di supporto al NdV  
(Dott. Elia Irmici)

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dott. Lucia Piomelli)

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREA DI VERIFICA)**

**CARTA DI LAVORO (PAGINA 1 DI 1) - RIFERIMENTO: SEZIONE 3.2**

TITOLO SEZIONE:

**IL CONTESTO INTERNO**

**1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:**

Ai fini dell'analisi utile per la validazione il Nucleo di Valutazione ha proceduto a:

1. chiedere al responsabile che ha redatto la sezione le modalità di raccolta ed elaborazione dei dati;
2. esaminare le informazioni riguardanti l'amministrazione inserite nella sezione 3.2.

**2. Le fonti di informazione**

a) I documenti analizzati:

Gli atti di organizzazione vigenti nell'anno 2022 riguardanti l'organizzazione generale dei servizi dell'Ente e i dati riportati nel documento di Relazione (pagg. 20-36);

b) Le persone sentite:

Nominativo: dott. Elia Irmici

Uffici: Segreteria Generale

**3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi**

a) Conformità (compliance):

I contenuti della sezione, contengono i dati sul contesto interno che individua i dati del personale e le risorse di personale assegnate alle singole aree operative nonché l'organigramma aggiornato del comune.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

I dati presentati corrispondono a quelli risultanti dagli atti di organizzazione, come trasmessi dall'Area del personale e contenuti nei documenti programmatici dell'Ente.

c) Comprensibilità:

La linearità dell'esposizione dei dati e l'utilizzo di tabelle e grafici rendono più fruibili e immediati i contenuti della sezione.

**4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata**

Nel documento di riferimento, i dati sono rappresentati dagli atti di organizzazione dell'Ente aggiornati all'anno 2023 e quanto esposto nella Relazione (pagg. 20-36).

**5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici**

a) Conformità (compliance):

La sezione è conforme a quanto previsto dalla normativa.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Si conferma la veridicità di quanto riportato nella Relazione, sez. 3.2.

**6. Conclusioni raggiunte (compliance, attendibilità e comprensibilità):**

I contenuti della sezione, contengono i dati aggiornati sul contesto interno che individua i dati del personale e le risorse assegnate alle singole aree operative nonché l'organigramma del comune di San Severo.

In questa sezione sono riportati in maniera dettagliata dati relativi al Bilancio di previsione dell'Ente (IMU, TARI, Addizionale IRPEF, Spese suddivise per titoli e Spese Corrente suddivise per macroaggregati) nonché il Rendiconto dell'Ente.

Tenuto conto dello sforzo di consolidamento nell'esposizione dei dati forniti nella Relazione 2023 rispetto al 2022 (principio della semplificazione/chiarzza), sull'articolazione del personale dipendente, il NdV ritiene, quindi, che per la validazione il giudizio sia "buono".

IL PRESIDENTE NdV (Dott. Gaetano Fuiano)

I COMPONENTI NdV (Dott. Luigi Mauro)

(Avv. Michele Cancellaro)

**Data di redazione carta di lavoro**

**analisi sezione 3.1**

07.06.2024

Il Funzionario di supporto al NdV

(Dott. Elia Irmici)

IL SEGRETARIO GENERALE

(dott.ssa Lucia Piomelli)

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREA DI VERIFICA)  
CARTA DI LAVORO (PAGINA 1 DI 1) - RIFERIMENTO: SEZIONE 4  
TITOLO SEZIONE:  
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – COME OPERIAMO**

**1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:**

Ai fini dell'analisi utile per la validazione il Nucleo di Valutazione ha proceduto a:

1. analizzare le informazioni riportate nella sezione 4 della Relazione;
2. chiedere al responsabile che ha redatto la sezione 4 le motivazioni alla base di quanto riportato all'interno della sezione stessa;

**2. Le fonti di informazione**

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla Performance 2023 (pag. 33-36).
2. P.I.A.O. 2023/25 (deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 30.5.2023).
3. Linee guida Ciclo della performance", approvate con la Deliberazione di Giunta n. 280 del 24/ 11/ 2017.

b) Le persone sentite:

Nominativo: Responsabile che ha redatto la sezione 4  
Ufficio: Uffici dirigenziali, Segreteria Generale.

**3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi**

a) Conformità (compliance):

Con riferimento al contenuto della sezione 4, il Nucleo rileva che il Sistema di Valutazione della Performance è esaminato in maniera corretta ed esaustiva, considerato che sono indicate nel dettaglio le fasi, i soggetti e i tempi del sistema.

Il Nucleo, consiglia di porre in essere per il futuro una più attenta attività di controllo direzionale e di gestione. Tuttavia, resta fermo lo sforzo fatto nella prima disponibilità, a sistema, per l'applicazione di principi di collaborazione, cooperazione e coordinamento, necessari affinché il processo di programmazione e, quindi, di rendicontazione dei risultati organizzativi, possa essere effettuato con un procedimento di tipo bottom up, si ipotizza di realizzare un opportuno aggiornamento sulla prospettiva delle azioni di miglioramento continue della qualità, che potrebbe avere sulle attività connesse al ciclo stesso, sia quelle di programmazione e pianificazione e sia quelle di verifica e controllo direzionale e di gestione. Il Nucleo auspica una progressione di utilizzo di principi e metodi contenuti, nelle linee guida della Performance (approvate con Deliberazione di Giunta n.280 del 24.11.2017), per gli anni successivi.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Le informazioni riportate nella sezione risultano attendibili.

c) Comprensibilità:

La schematizzazione dei contenuti ed il linguaggio utilizzato rendono chiari ed immediati i contenuti della sezione.

**4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata**

Il documento di riferimento è rappresentato dall'intera Relazione sulla Performance.

**5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici**

a) Conformità (compliance):

Nessun commento.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Si conferma la veridicità di quanto riportato nella Relazione sulla Performance.

**6. Conclusioni raggiunte (compliance, attendibilità e comprensibilità)**

Con riferimento al contenuto della sezione 4, il Nucleo rileva che il Sistema di Valutazione della Performance è esaminato in maniera corretta infatti sono indicate le fasi, i soggetti e i tempi del sistema.

Il Nucleo ritiene, quindi, che per la validazione il giudizio sia "buono"

IL PRESIDENTE NdV (Dott. Gaetano Fuiano)

I COMPONENTI NdV (Dott. Luigi Mauro)  
( Avv. Michele Cancellaro)

**Data di redazione carta di lavoro**

**analisi sezione 5.2**

San Severo 07/06/2024

Il Funzionario di supporto al NdV  
(Dott. Michele Tamburrelli)

IL SEGRETARIO GENERALE

(dott.ssa Luciana Piomelli)

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREA DI VERIFICA)**

**CARTA DI LAVORO (PAGINA 1 DI 1) - RIFERIMENTO: SEZIONE 5**

TITOLO SEZIONE:

**LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI SAN SEVERO**

**1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:**

Ai fini dell'analisi utile per la validazione il Nucleo di Valutazione ha proceduto a:

1. analizzare le informazioni riportate nella sezione 5 della Relazione;
2. chiedere al responsabile che ha redatto la sezione 5 le motivazioni alla base di quanto riportato all'interno della sezione stessa (pag. 37-138);

**2. Le fonti di informazione**

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla Performance.
2. P.I.A.O. 2023/25 (deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 30.5.2023).
3. Linee guida Ciclo della performance", approvate con la Deliberazione di Giunta n. 280 del 24/ 11/ 2017.

b) Le persone sentite:

Nominativo: Responsabile che ha redatto la sezione 5  
Ufficio: Uffici dirigenziali, Segreteria generale.

**3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi**

a) Conformità (compliance):

Con riferimento al contenuto della sezione 5, sono illustrate da pag. 37 a pag. 138, le schede prima per sintesi e qualificazione e dopo nel dettaglio, dei risultati di performance organizzativa raggiunti dai dirigenti rispetto agli obiettivi definiti nella pianificazione e programmazione per l'anno 2023, articolati su quattro livelli: Obiettivi Anticorruzione – Trasparenza – Integrità, Obiettivi Strategici, Obiettivi Operativi e Performance Organizzativa.

Le schede indicano le percentuali di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti diviso per aree di competenza e per centro di responsabilità e di costo.

E precisamente le percentuali di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti sono divise per:

- Performance organizzativa: Obiettivi da Piano anticorruzione – Trasparenza – Integrità
- Performance organizzativa: Obiettivi strategici
- Performance individuale: Obiettivi operativi
- Performance individuale: Obiettivi da contratto/funzioni – Valutazione collaboratori

Con la relativa percentuale di raggiungimento riferita all'anno 2023.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Le informazioni riportate nella sezione risultano attendibili.

c) Comprensibilità:

La schematizzazione dei contenuti ed il linguaggio utilizzato rendono chiari ed immediati i contenuti della sezione.

**4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata**

Il documento di riferimento è rappresentato dall'intera Relazione sulla Performance.

**5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici**

a) Conformità (compliance):

Nessun commento.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Si conferma la veridicità di quanto riportato nella Relazione sulla Performance nella sezione 5.

**6. Conclusioni raggiunte (compliance, attendibilità e comprensibilità)**

Si riprendono le considerazioni della sezione 3.

Il Nucleo, come già segnalato nella precedente validazione, rappresenta che non sono stati previsti gli obiettivi relativi alla formazione di un piano di telelavoro (Piano triennale per "smart working" (lavoro agile), ai sensi dell'art. 14 della L. 124/2015). L'averlo fatto, avrebbe costituito presupposto essenziale, alla luce di quanto avvenuto per l'emergenza epidemiologica COVID-19 nel corso del 2020, per il necessario adeguamento dell'organizzazione del lavoro e per la garanzia della continuità possibile delle attività amministrative. Al livello di compliance e di comprensibilità viene attribuito un giudizio di "buono".

IL PRESIDENTE NdV (Dott. Gaetano Fuiano)

I COMPONENTI NdV (Dott. Luigi Mauro)  
(Avv. Michele Cancellaro)

**Data di redazione carta di lavoro**

**analisi sezione 5**

07.06.2024

Il Funzionario di supporto al NdV

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dott.ssa Lucia Piomelli)

(Dott. Elia Irmici)

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREA DI VERIFICA)**

**CARTA DI LAVORO (PAGINA 1 DI 1) - RIFERIMENTO: SEZIONE 6**

**TITOLO SEZIONE:**

**PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE**

**1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:**

Ai fini dell'analisi utile per la validazione il Nucleo di Valutazione ha proceduto a:

1. Esaminare la sezione 6 (pag. 279-281), con opportuna relazione a quanto previsto nel PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 198/2006) - TRIENNIO 2022-2024" (deliberazione di giunta n. 32 del 22/02/2022)
2. Analizzare le fonti dalle quali sono state tratte le informazioni.

**2. Le fonti di informazione**

a) I documenti analizzati:

1. la Relazione sulla Performance 2022 (pag. 139-141);
2. deliberazione di giunta n.32 del 22/02/2022- PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 198/2006) - TRIENNIO 2022-2024

b) Le persone sentite:

Nominativo: Segreteria Generale

**3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi**

a) Conformità (compliance):

I dati disponibili indicano nr. 5 obiettivi con la relativa rendicontazione nonché con il piano delle azioni positive, le stesse appaiono appena sufficienti, anche se dalla interlocuzione con il Segretario Generale e la S.O. controllo di gestione è emerso che una parte di azioni sono state realizzate.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

I principali dati e informazioni della sezione sono verificati dalle interlocuzioni con il Segretario Generale e la S.O. controllo di gestione.

c) Comprensibilità:

nessun commento

**4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata**

Il documento di riferimento è rappresentato dalla pagina 139 a pagina 141 della Relazione.

**5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici**

a) Conformità (compliance):

La sezione necessita di integrazioni in ordine alla rappresentazione di obiettivi relativi alle pari opportunità e loro realizzazione.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

nessun commento

**6. Conclusioni raggiunte (compliance, attendibilità e comprensibilità)**

Il Nucleo prende atto che il Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2022-2024 risulta essere approvato con Delibera di giunta n. 32 del 22/02/2022. Il Nucleo, poiché non risultano corrispondenti i dati, riafferma la necessità di costituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, anche per il conseguimento dell'effettiva attuazione delle azioni positive previste dal Piano i cui dati sarebbero desumibili proprio dalla relazione annuale dello stesso C.U.G. Esito di valutazione "sufficiente".

IL PRESIDENTE NdV (Dott. Gaetano Fuiano)

I COMPONENTI NdV (Dott. Luigi Mauro)  
(Avv. Michele Cancellaro)

**Data di redazione carta di lavoro  
analisi sezione 6**

07.06.2024

Il Funzionario di supporto al NdV  
(Dott. Elia Irmici)

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dott.ssa Lucia Piomelli)

**OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREA DI VERIFICA)**  
**CARTA DI LAVORO (PAGINA 1 DI 1) - RIFERIMENTO: SEZIONE 7**  
TITOLO SEZIONE:  
**CONCLUSIONI**

**1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:**

Ai fini dell'analisi utile per la validazione il Nucleo di Valutazione ha proceduto a:

1. analizzare le informazioni riportate nella sezione 7 della Relazione;
2. chiedere al responsabile che ha redatto la sezione 7 le modalità di elaborazione della stessa;

**2. Le fonti di informazione**

a) I documenti analizzati:

La Relazione sulla Performance del Comune di San Severo anno 2023

b) Le persone sentite:

Nominativo : dott. Elia Irmici;

Ufficio: Segreteria Generale

**3. Gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi**

a) Conformità (compliance):

Il Nucleo rileva che la Relazione della Performance 2023 è stata redatta tenendo conto di quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Si evidenzia ancora, come già annotato sulle precedenti schede di validazione, la mancata realizzazione dell'attività di controllo direzionale e di gestione.

Il governo e la gestione del ciclo della Performance ha avuto, nel Comune di San Severo, un graduale miglioramento, anche se non ancora completo per quanto riguarda l'attivazione/ri-attivazione di sub-processi ed alcuni aspetti propedeutici e di supporto e, particolarmente, la piena realizzazione del Controllo di gestione.

In via del tutto preliminare è opportuno evidenziare che tutte le Aree di ripartizione del Comune di San Severo hanno ottenuto rilevanti risultati riferibili agli obiettivi strategici ed operativi assegnati.

In una ottica di benchmarking è possibile rappresentare come, il dato sopra descritto, risulta essere il risultato di un trend positivo in continuità con i risultati ottenuti durante l'anno 2022 seppur limitato da un sistema dei controlli interni dell'Ente ancora da realizzarsi compiutamente.

Sotto il profilo della risposta della struttura amministrativa al rischio corruttivo è importante segnalare come tutte le Aree coinvolte risultano essere in larga parte *compliant* con gli obblighi previsti dalla normativa e dai Piani anticorruzione che ne derivano.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Per quanto riportato nella sezione della Relazione i dati e le informazioni riportate risultano attendibili.

c) Comprensibilità:

Fatta salva le richiamate incompletezze, la schematizzazione dei contenuti rende la Relazione chiara ed immediata.

**4. Documenti di riferimento per gli esiti della verifica effettuata**

Il documento di riferimento è rappresentato dalla Relazione e dalle linee guida dell'Ente sul ciclo della performance.

**5. Eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici**

a) Conformità (compliance):

La sezione necessita di future iniziative di miglioramento in relazione alle raccomandazioni sopra richiamate.

b) Attendibilità dei dati e delle informazioni:

Si conferma la veridicità di quanto riportato nella Relazione sulla Performance.

**6. Conclusioni raggiunte (compliance, attendibilità e comprensibilità)**

Si riprendono le considerazioni della sezione 3 della presente scheda di lavoro.

Il Nucleo di Valutazione esprime un giudizio, ai fini della validazione **"buono"**.

IL PRESIDENTE NdV (Dott. Gaetano Fuiano)

I COMPONENTI NdV (Dott. Luigi Mauro)

(Avv. Michele Cancellaro)

**Data di redazione carta di lavoro**

**analisi sezione 7**

07.06.2024

Il Funzionario di Supporto al NdV

(Dott. Elia Irmici)

IL SEGRETARIO GENERALE

(dott.ssa Lucia Piomelli)