UNIONE DEI COMUNI DELLA VALLE USTICA
CITTA'METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

(Licenza,Mandela,Percile,Roccagiovine,Vicovaro)

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'anno 2026 il giorno 19 marzo si è riunito il Nucleo di valutazione composto monocraticamente dal Dott. Guido Mazzocco per procedere alla validazione della relazione performance anno 2025.

Il Nucleo di Valutazione quindi procede all'esame in ordine alla predetta relazione:

- Report performance anno 2025 (controllo strategico);
- Report performance anno 2025 (controllo obiettivi operativi);
- Report customer satisfaction sui servizi anno 2025;
- Referto del controllo sulla regolarità amministrativa 2025;
- Relazione annuale RPCT 2025.

Visti:

- l'art. 7 del D.lgs. 150/2009 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e a tale fine adottano il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

- il Piano della Performance 2025 (sez. 2.2 del PIAO 2025-2027), approvato con deliberazioni G.U.10 e 11 del 2025;

- il Regolamento sulla misurazione della Performance ;

- l'art.14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009 e s.m.i. ai sensi del quale "il Nucleo valida la Relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali…";

- le Linee Guida n. 3/2018 per la Relazione annuale sulla performance del DFP "la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali in coerenza con il ruolo del nucleo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione";

Evidenziata la coerenza fra contenuti della Relazione sulla performance e contenuti del Piano della performance (sez. 2.2 del PIAO) relativo all'anno di riferimento (2025);

Verificata:

- la presenza nella misurazione e valutazione delle performance degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

- la correttezza dell'utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;

- l'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione;

- l'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano;

- la conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;

- la sinteticità della Relazione e la chiarezza e comprensibilità della stessa;

- la predisposizione di ulteriori dati da far confluire nel rendiconto di gestione ex art.10 comma 1 bis del D.Lvo 150/2009 .

Preso atto che nella Relazione sulla performance annualità 2025 si attesta che il grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance 2025 (sez. 2.2 del PIAO) è pari al 99,8**%**;

Nella relazione è stato riportato anche il risultato raggiunto degli obiettivi operativi per Area/Struttura:

A. Segreteria : 100%

B. Area Amministrativa : 100%

C. Area economico finanziaria: 99%

C. Area Tecnica : 99%

D. Polizia locale: 100%

e per Ambito strategico .

Le attività svolte dal Nucleo hanno inoltre tenuto in considerazione i seguenti ambiti di validazione:

➢ *la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni del D.lgs. 150/2009 e alle indicazioni contenute nelle Delibere CiVIT/ANAC di riferimento e nelle Linee Guida n° 3/2018 del DFP che, seppure non direttamente applicabili agli enti locali, possono costituire comunque dei validi riferimenti metodologici, tenuto conto dell'autonomia regolamentare degli enti locali stessi e delle loro specifiche caratteristiche rispetto ai Ministeri;*

➢ *la sostanziale comprensibilità della Relazione, da valutare in particolare nella prospettiva di cittadini e portatori di interesse e con l'obiettivo di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell'amministrazione;*

➢ *l'attendibilità dei dati contenuti nella Relazione sulla scorta dei controlli a campione effettuati, della documentazione integrativa fornita e delle disposizioni e chiarimenti forniti dagli Uffici;*

VALIDA

La relazione sulla performance anno 2025 approvata con deliberazione G.U.n.08/2026 in sede di verifica dei risultati raggiunti dal personale .

Firmato digitalmente
da
Guido Mazzocco
CN = Mazzocco
Guido
C = IT

Dott. Guido Mazzocco

Relazione di accompagnamento al documento di validazione della Relazione sulla performance Anno 2025

(allegata al documento di validazione della Relazione sulla Performance 2025)

Indice

PREMESSA

1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI 3

2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE 4

3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE 6

4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO 7

5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE 11

PREMESSA

Il presente documento redatto ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. N. 150/2009 e s.m.i. e secondole linee guida ministeriali n. 3/2018 per la Relazione annuale sulla Performance, costituisce atto formale di questo Nucleo di Valutazione, in seguito (anche OIV o NDV), e parte integrante del documento di validazione della relazione sulla performance per l'anno 2025 .

Detta validazione sancisce la conclusione dell'intero ciclo di gestione della performance e rappresenta l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance, definita dall'organo di indirizzo politico/ amministrativo dell'ente, ai sensi dell'art.15, comma 2, lett.b del D.Lgs n.150/2009.

1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI

Il presente documento ha lo scopo di descrivere le modalità, i criteri di svolgimento e le risultanze della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2025 effettuata da parte del NDV.

In particolare, nei paragrafi seguenti, sono descritti:

a. i criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance,
b. il metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri,
c. le conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni raggiunte.

2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

La relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, il quale prevede che entro il 30 giugno di ogni anno sia redatta e pubblicata la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dal NDV, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio realizzato.

Più specificamente l'art. 14, comma 4 e comma 4-bis, del D.Lgs. n. 150/2009, riguardanti i compiti dell'OIV (ivi NDV) , stabilisce che l'Organismo possa validare la Relazione sulla performance "*a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*", tenendo conto, ove presenti, delle risultanze "*delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti*".

La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha prodotto specifiche indicazioni in merito alla procedura di validazione emanando le Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 che sostituiscono, per i ministeri, le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012,ivi comprese le modalità procedurali di validazione.

Resta fermo che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale sono applicabili anche alle altreamministrazioni dello Stato, che potranno adeguarvisi in sede di predisposizione e validazione delle rispettive Relazioni.

Le predette Linee Guida individuano precisi criteri che devono essere oggetto di analisi ai fini della validazione della Relazione, la quale è intesa come "validazione" dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione.

Essa non può, quindi, essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

In particolare le linee guida individuano i seguenti criteri, che devono essere oggetto di analisi ai fini della validazione dell'OIV:

a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno diriferimento;
b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa cheindividuale) inseriti nel Piano;
d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione a alla trasparenza;
e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
f) 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);
g) 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;
h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche conriferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenzadell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc).

L'OIV, ai fini della validazione della relazione della performance 2025 , ha proceduto in stretto riferimento ai suddetti criteri, tenendo conto dei principi di indipendenza ed imparzialità, delle buone prassi e del principio di economicità nello sviluppo dell'attività di controllo, acquisendo ulteriore documentazione ritenuta utile sul ciclo della performance concluso.

La validazione della relazione sulla performance ha riguardato sostanzialmente tre ambiti:

1) **Conformità** (*compliance)* della relazione alle disposizioni richiamate dalla norma di riferimento (linee guida per la Relazione annuale sulla Performance relative alla struttura e alla modalità di redazione del documento);
2) **Attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
3) **Comprensibilità** della Relazione stessa secondo quando richiamato dall'art. 10, comma

1, del D.Lg s150/2009, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale sulle attività e i risultati dell'amministrazione.

3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE

La validazione della Relazione è il risultato di un articolato **PROCESSO DI VALIDAZIONE** che ha coinvolto diversi **SOGGETTI** ed, in particolare:

- i Responsabili dei Servizi, con riferimento alle unità organizzative di propria competenza (Centri di responsabilità), hanno misurato la performance nonché fornito tutti i dati per le verifiche del NDV ai sensi dell'art. 14,comma 4-ter del D.Lgs. n. 150/2009;
- il Segretario ha coordinato le attività volte alla predisposizione della Relazione sulla performance;
- il NDV, ha esaminato la relazione sulla performance ed ha effettuato ulteriori analisi e verifiche in separata sede. Il processo di validazione si è sviluppato attraverso le fasi di attività descritte nella presente relazione;
- Ulteriori elementi di valutazione sono stati approfonditi mediante colloqui con i Responsabili dei servizi;
- La Giunta ha approvato la Relazione sulla performance per l'anno 2025;

Per quanto attiene ai **METODI DI VERIFICA** utilizzati ai fini della validazione della Relazione sulla performance si è proceduto, attraverso:

- verifica diretta degli elementi reali, che consiste nell'accertamento della "sostanza" rappresentata da- gli elementi reali oggetto di revisione (nel caso di specie: i dati di performance riportati nella Relazione sulla performance, peraltro già oggetto di analisi in sede di valutazione delle performance organizzative e individuale dei Responsabili dei Servizi), e che si attua attraverso la constatazione personale dei componenti NDV, la conferma diretta da parte di terzi o la conferma per mezzo di riscontri differiti;
- analisi documentali, che si basano sulla consultazione a campione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
- analisi comparative, che si attuano attraverso comparazioni spazio-temporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.
- confronto diretto (colloquio) con i Responsabili ;
- Visione dei report dei punteggi conseguiti da tutto il personale afferente alle diverse aree con il grado di differenziazione in merito alla valutazione da parte dei rispettivi Responsabili ;

Si precisa che il NDV ha preso atto del percorso istruttorio e valutativo svolto ed ha proceduto con la verifica, delle relazioni di rendicontazione degli obiettivi afferenti alle strutture (mediante l'analisi delle schede/obiettivo per ciascuna Area), garantendo una verifica della documentazione probatoria prodotta e dei risultati raggiunti.
Nel corso dell'attività di verifica, sono stati consultati i seguenti documenti:

a) piano della Performance e piano degli obiettivi 2025;
b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2025-2027;
c) il Sistema di Valutazione della Performance .

Tutta la documentazione utilizzata per la redazione del presente documento è depositata presso gli Uffici .

4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO

Vengono di seguito riportate le conclusioni raggiunte con riferimento ai criteri adottati dal NDV nell'ambito della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'istituto.

a) **Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento:** l'analisi comparativa dei documenti di programmazione dell'ente (Piano triennale della Performance, obiettivi di Budget, Progettualità Obiettivi Individuali e Organizzativi e specifici), con la Relazione sulla Performance ha fatto emergere una coerenza di contenuti tenendo conto anche delle giustificazioni addotte dai Responsabili dei Servizi . Anche le sezioni descrittive (analisi del contesto interno ed esterno) appaiono coerenti e ben articolate. **Esito della verifica positivo.**

b) **Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dal NDV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione:** dalla relazione sulla performance si desumono tutti gli elementi di valutazione della performance complessiva dell'ente con riferimento agli obiettivi annuali assegnati ai vari Responsabili di P.O. dalle Linee di programmazione generali PEG e Piano di Performance si evidenzia che gli obiettivi di performance organizzativa sono stati perseguiti con buone percentuali, analogamente gli obiettivi di performance individuali sono stati raggiunti. **Esito della verifica positivo.**

c) **Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano:** il testo della Relazione sulla performance contiene la rendicontazione degli obiettivi operativi declinati all'interno delle schede di budget, degli obiettivi presenti nel programma di mandato, degli obiettivi/progetti specifici e degli obiettivi individuali collegati alla produttività strategica.

La rendicontazione analitica dei risultati raggiunti collegati agli obiettivi operativi annuali a livello di Centro di responsabilità, agli obiettivi specifici sono rappresentate in prospetti analitici, inseriti nel testo della relazione.

Esito della verifica positivo.

d) Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza:

Si rileva la realizzazione.

Esito della verifica positivo.

e) Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori: il calcolo degli indicatori secondo la formula stabilita in fase di programmazione avviene, per gli obiettivi numerici, mentre, per gli obiettivi di tipo qualitativo/documentale, in maniera diretta, attraverso la trasmissione della documentazione .

Esito della verifica positivo.

f) Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione): gli indicatori associati agli obiettivi operativi hanno, in generale, un buon livello di affidabilità dei dati perché gestiti attraverso applicativi che rilevano i flussi informativi, interni ed esterni, riferiti ai diversi tipi di dati raccolti e che si basano, sostanzialmente, su:

a) relazioni a consuntivo prodotte dai Responsabili (rapporti, documenti, atti, ecc)
b) fonti informative ufficiali, Report monitoraggio, Report valutazione indicatori di risultato ecc.);
c) evidenze documentali prodotte o pubblicate sul sito istituzionale.
d) in particolare determinazioni e dati raccolti sulla base di strumenti informatici (accesso al sito web, tempi di pagamento,tempi di risposta medi, ecc.)

Esito positivo.

g) 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: la Relazione sulla performance 2025 riepiloga il livello di raggiungimento degli obiettivi operativi annuali collegati alla retribuzione di risultato ed alla produttività collettiva. Individua inoltre per ogni area, il grado di realizzazione a consuntivo di tutti gli obiettivi operativi e rispettivi indicatori

assegnati alle singole unità organizzative, in rapporto al valore target prefissato da cui si può dedurre immediatamente un eventuale scostamento rispetto alla performance organizzativaattesa.

Il NDV esprime un giudizio complessivamente positivo.

h) **Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano**: il Piano della Performance è costituito da diversi documenti programmatici, in linea con la normativa di riferimento (PEG/PDO, obiettivi di budget e progetti specifici di valenza strategico programmatica Piano triennale della performance,PIAO).

Esito positivo

i) **Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP:** la relazione risulta conforme alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida n.3/2018 per la relazione annuale sulla Performance, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti sono riportati nella seguente Tabella:

Riferimento normativo(D.Lgs. 150/2009)	**Evidenze dell'analisi**	**Esito**
Art. 16, comma 1 *Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini dellavalidazione di cui all'articolo14, comma 4, letterac*	• Le intervenute variazioni degli obiettivi durante l'anno rispetto al Piano Triennale della Performance 2025/2027; sono state rendicontate ed evidenziate.	Conforme

Art. 10, comma 1, lettera b) La Relazione deve evidenziare"*a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoliobiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti,e il bilancio di realizzato*".	• Tutti i risultati raggiunti sonostati rendicontati, Gli scostamenti relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi risultano documentati, seppur a fine anno.	Conforme
Art. 14, comma 4, lettera c) La Relazione deve essere "*redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*".	• La relazione ha una dimensione semplificata e sintetica. Il linguaggio è appropriato e comprensibile.	Conforme
Art. 14, comma 4-bis e Art.19-bis Occorre tener conto delle "*valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini odegli altri utenti finali*"	• Non risultano effettuate analisi di Qualità percepita dagli utenti anche se non si evidenziano reclami o contenziosi da far supporre una scarsa qualità nell'erogazione dei servizi di competenza.	Conforme
Art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione "*in collaborazione con le PO dell'amministrazione*"	• La Relazione è stata approvata con deliberazione di Giunta in forma sintetica avvalendosi dei parametri numerici forniti in sede di valutazione dei risultati raggiunti dal personale (obiettivi individuali,trasversali,di gruppo)	Conforme

In conclusione, l'analisi di conformità della Relazione ai contenuti delle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato **esito positivo.**

Il dettaglio dei valori a consuntivo rilevati per ciascun obiettivo e dei rispettivi indicatori è disponibile agli atti .

L'OIV esprime un giudizio complessivamente positivo.

j) **Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.):** la relazione è di facile lettura ed appare appropriata in considerazione degli scopi del documento. L'esito della verifica è pertanto **positivo.**

k) **Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc):** La relazione risulta sintetica, chiara e comprensibile, redatta mediante un uso appropriato. Il linguaggio è appropriato in considerazione dei possibili lettori di riferimento (dipendenti di Istituzioni pubbliche). L'esito della verifica è pertanto **positivo.**

5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, il processo di validazione si conclude con la "**validazione della Relazione**" (prima opzione prevista dalle Linee Guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica), dal momento che non sono state riscontrate criticità di particolare gravità tali da alterare la scopo della relazione sulla performance redatta.

Lì 19/03/2026

Firma del NDV

Dott. Guido Mazzocco

Firmato digitalmente da
Guido Mazzocco
CN = Mazzocco Guido
C = IT