

RELAZIONE DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2022

Premessa

La Validazione della *Relazione sulla performance 2022* rende conto dell'esame condotto dal Nucleo di Valutazione, valutate le difficoltà operative in cui l'Istituzione opera da anni, tra cui la più volte lamentata mancanza di personale, per la quale anche nell'anno 2022 non risultano intraprese iniziative quali selezioni o mobilità per i profili carenti. L'unica iniziativa intrapresa è l'adeguamento a 20 ore settimanali del contratto del personale "esecutore scolastico Cat. B1".

Analisi del contesto e delle risorse

Gli obiettivi determinati in via provvisoria dal Direttore di concerto con il CdA, in attesa delle linee guida dell'Amministrazione comunale, contenevano gli elementi per un'ordinaria gestione annuale della *performance* del sistema. Tant'è che dopo qualche mese si è dovuto ricorrere ad una rielaborazione a causa delle attività imprevedibili che sono sopraggiunte.

Dalla *Relazione sulla performance* non si evincono per l'anno 2002 rettifiche tra la fase di programmazione e la fase di gestione e fa riferimento al Piano Programma 2022/2024 adottato dal CdA con delibera n. 7 del 3.03.2022, al PIAO 2022 adottato con delibera n.11 del 24.04.2022.

E' stato eseguito il monitoraggio sul grado di attuazione degli obiettivi gestionali inseriti nel PDO alla data del 23.11.2023.

L'allocazione delle risorse è un elemento centrale dell'intero ciclo della *performance*, per l'impegno all'attenta calibrazione e monitoraggio tra la fattibilità degli obiettivi e le risorse disponibili. È un aspetto su cui questo Nucleo suggerisce di porre sempre maggiore attenzione in occasione dell'approvazione del Piano Triennale della *performance* e considerato il perdurare della criticità già esistente nel 2021, anno di insediamento di questo Nucleo mal si comprende la carenza di iniziative risolutive salvo apprendere da organi di stampa locali che la probabile chiusura dell'Istituzione è argomento ricorrente.

Tuttavia, l'Istituzione ha fruito di n. 3 unità in carico al comune di Marsala con contratto a 12 ore settimanali, prevalentemente per mansioni contabili.

Contenuti della relazione annuale sulla performance

La *Relazione sulla Performance 2022*, approvata con deliberazione del CdA 05.12.2023 n. 41, informa i cittadini sui risultati del ciclo della *performance* organizzativa e individuale dell'anno 2022.

La *Relazione* dell'Istituzione contiene i risultati della valutazione della *performance* organizzativa ed individuale relativa al Direttore di Marsala Schola - Organo insieme al Presidente e al CdA dell'Istituzione Marsala Schola ai sensi dello Statuto - derivati secondo le previsioni del vigente sistema di misurazione, degli obiettivi specifici e delle diverse criticità emerse nel corso del 2022. Dal confronto tra il dato medio della *performance* organizzativa conseguito nell'annualità precedente e quello dell'anno 2022 risulta un lieve decremento della *performance* organizzativa pari dalla percentuale del 92.4 del 2021 al 88.3 del 2022.

La *Relazione* riporta i risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi strategici ed operativi del direttore e delle P.O contenuti nel Piano *performance*, che hanno contribuito direttamente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi che, presenti nel Piano, sono oggetto della programmazione annuale.

La *Relazione* dell'Istituzione non risulta alquanto voluminosa, in aderenza alle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, che suggerisce di formulare un documento snello e di facile lettura per i cittadini. Le *Linee guida per la relazione annuale sulla performance* (DFP, Linea Guida n. 3/2018) consigliano che l'articolazione della *Relazione* contenga contenuti minimi, quali: la sintesi dei principali risultati raggiunti e il

loro impatto in termini di creazione di valore pubblico; l'analisi del contesto è ben rappresentata; L'esposizione dei dati è abbondantemente supportata da rappresentazioni grafiche della valutazione della performance organizzativa e individuale del Direttore e le informazioni di carattere finanziario.

Si evince una diminuzione dei servizi di trasporto scolastico e refezione (dati storici a confronti a partire dall'anno 2018) correlata alla diminuzione degli utenti, per scuola materna e primaria, mentre cresce l'utenza degli asili nido. L'esposizione di tali ultimi dati è accurata anche nella parte grafica.

I principali risultati conseguiti

Nella Relazione la rappresentazione dei risultati, pagina 34 e seguenti, la rendicontazione è abbastanza dettagliata sebbene non si rileva il confronto con il valore medio della performance organizzativa dell'anno precedente.

La rappresentazione grafica sintetizza la realizzazione di tutti e otto gli obiettivi assegnati se pur in percentuale differente. Questo nucleo rileva che come da verbale n. 9 del 31.3.2023 i cui contenuti vengono riportati nella scheda di valutazione della performance organizzativa anno 2022 approvata con verbale n. 23 del 12.10.2023 da questo nucleo.

Le LG 3/2018 suggeriscono di descrivere sinteticamente i risultati più rilevanti salvaguardando gli aspetti di maggior interesse per gli *stakeholder* esterni. Il DFP e l'ANAC raccomandano di elaborare la documentazione tenendo costantemente presente l'attenzione ai portatori di interesse affinché siano a conoscenza delle attività della pubblica amministrazione. Il Nucleo osserva che non sono indicate le modalità di coinvolgimento degli *stakeholder*.

Le L.G. n. 3/2018 suggeriscono anche di trattare questo paragrafo come un *abstract* o un documento a sé, orientato a comunicare gli esiti dell'attività all'esterno. Il box 1 della medesima Linea Guida indica come sintetizzare i principali risultati. La Relazione è espressa in linguaggio semplice, facilmente comprensibile all'utente finale. I numerosi dati, come suggeriscono le LG, sono espressi in forme tabellari o mediante grafici tali da essere di immediata leggibilità e fruibilità.

La relazione evidenzia un dettaglio delle azioni intraprese ai fini della trasparenza (principalmente formazione anche a distanza) e l'istituzione dell'ufficio per la transizione digitale con adozione di apposito regolamento e indicazione del Responsabile.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

La rendicontazione degli obiettivi è sufficientemente sviluppata, anche se contiene delle inesattezze nella rappresentazione grafica, gli obiettivi non raggiunti non sono paria a zero come rappresentato a pag. 36 della relazione dell'istituzione ed un obiettivo, area 2 n. 2, è raggiunto in percentuale inferiore al 60%. Marsala Schola ha dichiarato e dimostrato la propria capacità di realizzare programmi di lavoro seri e rigorosi e di dare servizi immediati nonché di indirizzare la propria azione secondo le contingenti esigenze del momento. Persistono criticità quali la sottovalutazione del ruolo e dei tanti compiti di Marsala Schola (soggetto con personalità giuridica propria e non già mera articolazione del Comune), mancanza delle figure minime ed essenziali.

La valutazione complessiva della performance organizzativa, stanti i risultati conseguiti, si evince tutto sommato buona.

La Relazione dell'Istituzione descrive come è stato condotto il processo di misurazione e valutazione degli obiettivi. Non risultano descritte azioni per apportare modifiche al processo al fine del superamento di eventuali criticità riscontrate nel funzionamento dello stesso.

Si rileva che, in accoglimento di quanto suggerito dal Nucleo nella precedente relazione di validazione, l'istituzione si è adoperata sul piano delle iniziative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ed ha comunicato il dato relativo agli esiti in materia di *whistle-blowing*, per quanto quest'ultimo sia risultato pari a zero.

Performance organizzativa complessiva

L'attività compete al Nucleo in forza dell'art. 7, lett. a) del D. Lgs. 150/2009. Questo Nucleo di Valutazione ha misurato e valutato la *performance* sia complessiva, che degli uffici con documento definitivamente approvato nella seduta del 12/10/2023.

Il Nucleo ha rilevato una differenziazione delle percentuali/risultato conseguite dagli uffici. Tale risultato andrebbe meglio confortato tramite la *customer satisfaction* con l'analisi degli impatti prodotti, ma la Relazione non fa menzione di tali dati.

La validazione della Relazione sulla performance 2022

Il NdV è chiamato a validare – ai sensi dell'art. 14. Comma 4, lettera c, del d. lgs. 150/2009 – la Relazione sulla *performance* 2022, predisposta dalla Istituzione, a condizione che detto documento sia stato redatto in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali confermando quanto sopra si riscontra l'essenziale congruenza della Relazione con le previsioni normative. La rendicontazione del processo di misurazione e valutazione dell'Amministrazione esibisce i risultati organizzativi e individuali conseguiti nell'anno 2022 e le risorse utilizzate anche a mezzo di grafici di facile lettura ed interpretazione. La norma precisa che la validazione non certifica la veridicità dei dati perché il Nucleo è chiamato a esaminare il processo secondo i criteri di cui all'elenco a-k) delle Linee guida n. 3/2018, del DFP.

La validazione viene effettuata sulla scorta dei predetti *item*, essendo rispondenti ai processi aziendali cui l'Amministrazione deve adempiere ai fini della regolarità del ciclo della *performance*, ribadendo che ciò prescinde dai risultati e dagli scostamenti degli obiettivi di cui si è detto.

Tabella 1: Item previsti dalla Linea guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione pubblica.

	L. G. n. 3/2018 del DFP	Relazione sulla performance 2022
a)	Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della <i>performance</i> 2019.	I contenuti della Relazione sulla <i>performance</i> e quelli del rispettivo Piano risultano coerenti.
b)	Coerenza fra la valutazione della <i>performance</i> organizzativa complessiva effettuata dal NdV e le valutazioni degli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione.	Il NdV, sulla scorta delle indicazioni delle Linee guida n. 2/2018, ha proceduto all'analisi generale delle aree che hanno conseguito risultati quasi sempre in linea con quelli attesi e si è soffermato sui casi in cui si sono registrati scostamenti.
c)	Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di <i>performance</i> organizzativa che individuale) inseriti nel Piano.	La Relazione contiene i risultati sia degli obiettivi organizzativi sia degli obiettivi individuali. I contenuti insistono su taluni compiti legati all'attività lavorativa.
d)	Verifica che nella misurazione e valutazione della <i>performance</i> si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.	La risposta è positiva. Tutti gli uffici sono stati incaricati di conseguire obiettivi sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza. Tuttavia gli obiettivi della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono spesso rivolti a meri adempimenti formali.

	L. G. n. 3/2018 del DFP	Relazione sulla performance 2022
e)	Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Il metodo di calcolo degli indicatori è corretto.
f)	Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate).	I risultati degli obiettivi si avvalgono di dati dichiarati dai responsabili degli uffici.
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.	Si richiama il superiore punto b). Gli obiettivi sono corredati dei relativi indicatori e risultati programmati conseguiti, senza accostamento del risultato storico almeno dell'annualità precedente. Il Nucleo ha effettuato l'analisi degli scostamenti e ha formulato il giudizio.
h)	Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.	Il processo di misurazione e valutazione degli obiettivi è adeguato ma si tratta spesso di adempimenti il risultato è nell'espletamento dell'attività richiesta. Molti obiettivi sono poco sfidanti pur tuttavia utili nel processo di miglioramento continuo della performance dei servizi rivolti ai cittadini (vedasi quanto realizzato relativamente agli asili).
i)	Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP.	È conforme
j)	Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).	Si esprime giudizio positivo.
k)	Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o riferimenti normativi, ecc.	Si esprime giudizio positivo.

Il NdV preliminarmente intende rassegnare le seguenti raccomandazioni a correzione di anomalie riscontrate dichiarandosi disponibile – quale presidio metodologico della performance e della prevenzione della corruzione e trasparenza – ad offrire il proprio contributo per quanto sopra espresso:

1. Invita l'Istituzione ad intervenire affinché possano essere definiti chiaramente e migliorati i processi e, conseguentemente gli obiettivi che dovranno essere rispondenti alle previsioni normative e regolamentari;
2. assicurare una costante azione di formazione dei dirigenti e dei funzionari direttivi a capo di unità operative e/o titolari di p.o., sul ciclo della performance nel suo complesso;
3. rivedere il sistema di Valutazione e misurazione della performance attribuendo in maniera chiara e non opinabile, competenze e responsabilità;
4. ridefinire i rapporti istituzionali tra l'Istituzione Comunale "Marsala Schola" e l'Amministrazione Comunale al fine di individuare chiare procedure nella gestione del ciclo della performance.

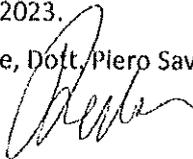
Alla luce delle superiori considerazioni il Nucleo di Valutazione

VALIDA

la Relazione sulla *performance* 2022, adottata con delibera CdA n. 41 del 05.12.2023, trasmessa al Nucleo con protocollo n. 7632 del 07/12/2023 a firma del Direttore dell'istituzione, con le correzioni segnalate precedentemente.

Marsala, lì 18/12/2023.

Presidente, Dott. Piero Savona



Componente, Dott.ssa Loredana Giustini

