

## RELAZIONE DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

### *Premessa*

La Relazione di Validazione della *Relazione sulla performance 2020* ha ad oggetto un'annualità eccezionale a causa della pandemia da virus Covid-19 che ha posto a dura prova L'Istituzione "Marsala Schola", chiamata a fronteggiare la pandemia e le sue conseguenze.

Questa relazione rende conto dell'esame della *Relazione sulla performance 2020* condotta dal Nucleo di Valutazione e tiene conto delle difficoltà operative in cui l'Istituzione ha operato dovute alla concomitanza di numerosi eventi quali il rinnovo del CdA, infatti a seguito delle dimissioni del Presidente dell'Istituzione il Sindaco con determina 27.8.2020 n. 20 ha nominato un nuovo CdA ; Dott. Bernardo Triolo -Presidente e il Dott. Nicola Fiocca e il Dott Fazio consiglieri e poi a seguito la prematura dipartita del Dott. Triolo con determina sindacale è stato nominato un nuovo CdA : dott.ssa Diana Lo Duca Presidente e i dottori Francesco Gucciardi e Giancarlo Sparla consiglieri con il conseguenti adempimenti (registrazione del nuovo Rappresentante legale alla CCIA, Tesoriere, Agenzia Entrate, Inps, Inail ecc) ;mancanza di personale (Già esiguo) a causa del pensionamento di alcuni funzionari, il rinnovo del Nucleo di Valutazione nella sua totale composizione che, di fatto, è stato nelle condizioni di operare solamente dopo qualche mese dalla nomina.

Si confermano tutte le difficoltà, già precedentemente rappresentate, riscontrate dal Nucleo nella verifica della performance 2020 a causa della difficoltà di reperire dati ed informazioni attendibili da parte degli uffici a causa di una mancanza organizzativa derivante, probabilmente, dalle precedenti motivazioni.

### *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. Tuttavia, dopo qualche mese essi erano superati a causa delle attività imprevedibili che sono sopraggiunte.

La Relazione sulla *performance* (Relazione) fornisce alcuni elementi utili per comprendere i cambiamenti intercorsi tra la fase di programmazione e la fase di gestione che ha richiesto urgenti adeguamenti che sono stati ripresi in parte e confermati nel "Piano della Performance 2020 piano esecutivo di gestione" approvato dal CdA con delibera 5 maggio 2020 n.16

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 maggiore attenzione a partire già dal prossimo Piano Triennale della *performance*.

### *Contenuti della relazione annuale sulla performance*

La Relazione sulla *Performance 2020*, approvata con deliberazione del CdA 24.11.2021 n 43, informa i cittadini sui risultati del ciclo della *performance* organizzativa e individuale dell'anno 2020.

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, tenendo conto delle indagini di *customer satisfaction*, degli obiettivi specifici e delle diverse criticità emerse nel corso del 2020. Dal confronto tra il dato medio della performance organizzativa conseguito nell'annualità precedente e quello dell'anno 2020 risulta un decremento medio della performance organizzativa pari al 10 %, correlabile alle diverse motivazioni di carattere oggettivo, quali in primis gli effetti dell'emergenza epidemiologica da covid 19, il rinnovo del CdA etc...

La Relazione riporta i risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi strategici ed operativi del direttore e dell'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 con le importanti variazioni intervenute nel 2020 sono ben rappresentate; ben rappresentato è l'utilizzo delle risorse umane e materiali; Soddisfacenti la rappresentazione grafica della valutazione della *performance* organizzativa e individuale del Direttore e le informazioni di carattere finanziario.

#### *I principali risultati conseguiti*

Nella Relazione la rappresentazione dei risultati, introdotta a pagina 36, la rendicontazione è abbastanza dettagliata ed esibisce il confronto con il valore medio della performance organizzativa dell'anno precedente. 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 a volte gli *stakeholder* non sono coinvolti.

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.

#### *Misurazione e valutazione della performance organizzativa*

La rendicontazione degli obiettivi è sufficientemente sviluppata. 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, anche fra le non poche difficoltà derivate dall'emergenza socio - sanitaria legata al Covid. che si sono aggiunte alle ben note criticità: persistente sottovalutazione del ruolo e dei tanti compiti di Marsala Schola (soggetto con personalità giuridica propria e non già mera articolazione del Comune), quadro di complessità degli adempimenti dovuti alle nuove disposizioni legislative, mancanza delle figure minime ed essenziali, incertezza nell'operare a causa degli annunci ricorrenti di chiusura dell'Istituzione che condizionano le scelte gestionali del Direttore e del CdA (agire sull'immediato), la mancanza di dialogo con il Comune in ordine a riunioni o confronti sui vari temi o adempimenti da effettuare in aderenza anche alle nuove disposizioni legislative in continua evoluzione.

La valutazione complessiva della *performance* organizzativa, stanti i risultati conseguiti, si evince buona, anche se buona parte del personale è stato impegnato, per cause di forza maggiore, anche su attività non previste dal Piano.

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 ai fini del superamento di eventuali criticità riscontrate nel funzionamento dello stesso. Non si fa riferimento alla variazione dei target e degli obiettivi che è stata praticata nel 2020 per adeguarli alle sopraggiunte criticità.

#### *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 approvato nella seduta del 8.10.2021

Il Nucleo ha rilevato una differenziazione delle percentuali/risultato conseguite dagli uffici. Tale risultato va confortato tramite la *customer satisfaction* con l'analisi degli impatti prodotti.

#### *La validazione della Relazione sulla performance 2020*

Il NdV è chiamato a validare – ai sensi dell'art. 14. Comma 4, lettera c, del d. lgs. 150/2009 – la Relazione sulla *performance 2020*, 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 2020 e le risorse utilizzate. 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.

	<b>L. G. n. 3/2018 del DFP</b>	<b>Relazione sulla <i>performance 2020</i></b>
a)	Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della <i>performance 2019</i> .	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 non 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 meri compiti legati all'attività lavorativa, su dovuti adempimenti.

	L. G. n. 3/2018 del DFP	Relazione sulla <i>performance</i> 2020
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.
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 e non se ne scorge l'utilità nel processo di miglioramento continuo della <i>performance</i> dei servizi rivolti ai cittadini.
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. individuare uno staff operativo di coordinamento e di monitoraggio sull'andamento e di verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi;
3. 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 in considerazione delle lacune riscontrate;

4. rivedere il sistema di Valutazione e misurazione della performance attribuendo in maniera chiara e non opinabile, competenze e responsabilità;
5. 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

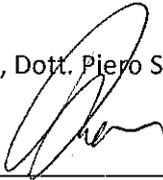
**VALIDA**

la Relazione sulla *performance 2020*, adottata con delibera CdA n. 43 del 24.11.2021

Ad integrazione di quanto sopra dichiarato, si allega alla presente relazione il documento di sintesi della valutazione del NdV dei risultati della performance organizzativa ed individuale dirigenziale, definito 8.10.2021, inviato il 25.10.2021 all'Istituzione Comunale Marsala Schola, al Sindaco e Segretario Generale con prot. n. 97636.

Marsala, lì 23/2/2022

Presidente, Dott. Piero Savona



Componente, Dott.ssa Loredana Giustini

