All. B al verbale n. 7 del 20/03/2023

RELAZIONE DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* ANNO 2021

Premessa

La Validazione della *Relazione sulla performance 2021* rende conto dell'esame condotto dal Nucleo di Valutazione, valutate le difficoltà operative in cui l'Istituzione ha operato con grandi criticità, tra cui la più volte lamentata mancanza di personale.

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.

La Relazione sulla *performance* 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 2021/23 piano esecutivo di gestione" approvato dal CdA con delibera 8 giugno 2021 n.22, aggiornato con delibera n. 42 del 24/11/2021.

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*.

Contenuti della relazione annuale sulla performance

La Relazione sulla *Performance 2021*, approvata con deliberazione del CdA 02.03.2023 n. 10, informa i cittadini sui risultati del ciclo della *performance* organizzativa e individuale dell'anno 2021.

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 2021. Dal confronto tra il dato medio della performance organizzativa conseguito nell'annualità precedente e quello dell'anno 2021 risulta un incremento medio della performance organizzativa pari al 2% (da 90% a 92%), dato che evidenzia un maggiore impegno ed una maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi.

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.

Si prende atto a tal proposito del rinnovo nel corso dell'anno 2021 del CUG e dell'approvazione del Piano triennale delle azioni positive.

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 2021 sono ben rappresentate; ben rappresentato è l'utilizzo delle risorse umane e materiali;

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.

I principali risultati conseguiti

Nella Relazione la rappresentazione dei risultati, introdotta a pagina 34, la rendicontazione è abbastanza dettagliata sebbene non si rileva 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 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.

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, come ad esempio gli effetti finali della pandemia da Covid 19, 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.

Nel corso dell'anno 2021 sono state aumentate le ore contrattuali fino a 36 ore di n. 22 dipendenti (Categorie A, B e C).

La valutazione complessiva della *performance* organizzativa, stanti i risultati conseguiti, si evince 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 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 2021 per adeguarli alle sopraggiunte criticità.

Si segnala un'eccessiva genericità delle iniziative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui a pag. 33 della Relazione: non vengono dettagliate le azioni intraprese in tali ambiti e non si fa cenno ad iniziative ed esiti in materia di *whistle-blowing*.

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 27.02.2023.

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 *2021*

Il NdV è chiamato a validare – ai sensi dell'art. 14. Comma 4, lettera c, del d. lgs. 150/2009 – la Relazione sulla *performance* 2021, 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 2021 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.

	L. G. n. 3/2018 del DFP	**Relazione sulla *performance 2021***
a)	Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della *performance 2019.*	I contenuti della Relazione sulla *performance* e quelli del rispettivo Piano risultano coerenti.
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.	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 soffermano sui casi in cui si sono registrati scostamenti.
c)	Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* 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.
d)	Verifica che nella misurazione e valutazione della *performance* 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.

	L. G. n. 3/2018 del DFP	Relazione sulla *performance 2021*
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 *performance* 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 2021*, adottata con delibera CdA n. 10 del 02.10.2023.

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 27.02.2023, inviato al Sindaco e Segretario Generale con prot. n. 20185 del 28/02/2023.

Marsala, lì 20/03/2023.

Presidente, Dott. Piero Savona

Componente, Dott.ssa Loredana Giustini