



RELAZIONE ACCOMPAGNAMENTO

VALIDAZIONE RELAZIONE ANNUALE PERFORMANCE 2021



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



PREMESSA

Il documento sviluppa gli elementi esplicativi del processo di validazione della Relazione sulla performance del Comune di Follonica (di seguito “il Comune” o “l’Amministrazione”) condotta dal Nucleo di Valutazione, costituito con Decreto Sindacale n.8 del 25.05.2021, in ottemperanza del dettato normativo delineato dal d.lgs. n. 150 del 2009, e ss.mm.ii, e delle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 del novembre 2018 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance ove applicabili.

La validazione, sancendo il corretto funzionamento delle azioni intraprese dall’Amministrazione, costituisce la conclusione del ciclo annuale della performance e getta le basi per l’avvio del ciclo successivo. È opportuno inquadrare la presente relazione all’interno del percorso di miglioramento intrapreso dal Comune che nel 2021 ha visto introdurre due importanti novità.

In primo luogo, l’Amministrazione ha adottato un nuovo Regolamento disciplinante il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (il “regolamento”). Tale atto fa seguito a quello approvato con delibera di G.C. n. 37 del 21/02/2013, per il Comparto e quello approvato con delibera di G.C. n. 129 del 27/06/2006 per la Dirigenza, tenendo conto delle recenti evoluzioni normative contenute nel D.Lgs. 25/5/2017, n. 74 e degli strumenti incentivanti di cui al CCNL 21/05/2018 comparto “Funzioni Locali”, e CCNL del 12/12/2020. Il Nucleo di Valutazione, dopo essere stato consultato in merito alla predisposizione del regolamento, ha infine espresso parere favorevole in merito alla sua adozione in data 13.01.2022.

In secondo luogo, il Comune si è dotato di un nuovo applicativo software per garantire un più efficace sistema di monitoraggio e reporting. Tale applicativo consente di tenere traccia dell’articolazione degli obiettivi, da quelli strategici e operativi definiti a livello di DUP, fino a quelli gestionali definiti nel PEG. Appare opportuno, quindi, interpretare i giudizi espressi nella presente relazione alla luce di un percorso di miglioramento della qualità dell’azione amministrativa. Gli effetti di tali innovazioni si vedranno, infatti, quando il nuovo sistema entrerà pienamente a regime.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Comune, coerentemente al dettato normativo e alle linee guida predisposte dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, articola il ciclo della performance nelle fasi di pianificazione, misurazione, valutazione. In particolare, secondo il par.4 del regolamento, il DUP. rappresenta lo strumento centrale della pianificazione strategica: nella sezione strategica vengono definiti gli Obiettivi strategici in coerenza con le linee programmatiche di mandato, che poi nella sezione operativa vengono tradotti in obiettivi operativi. Ogni obiettivo operativo della sezione operativa del DUP facente capo ad un obiettivo strategico della sezione strategica del DUP è articolato in più obiettivi gestionali di PEG. Gli obiettivi di Valutazione, secondo il par. 5.1 del regolamento, si dividono in:

- Obiettivi con rilevanza strategica (obiettivi operativi di DUP), riferibili direttamente al programma di mandato;
- Obiettivi gestionali, ovvero SPECIFICI/PEG che a loro volta si dividono in:



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



- obiettivi di miglioramento, riferibili al miglioramento quali-quantitativo dei servizi/attività;
- obiettivi di mantenimento, degli standard dei Servizi che individuano le principali attività svolte dai singoli Centri di Costo.

La valutazione riguarda, quindi, la performance organizzativa e individuale.

Il sistema di valutazione delle performance interiorizza, inoltre, gli adempimenti previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (PTPCT).

I METODI DI VALUTAZIONE

Per le attività relative al 2021, il NdV si è trovato nelle condizioni di valutare obiettivi per i quali, dato il periodo di nomina, non aveva partecipato alla redazione delle schede in fase iniziale, e non ha pertanto avuto modo di utilizzare eventuali valutazioni intermedie durante lo svolgimento delle attività legate al raggiungimento degli obiettivi. Come si è avuto modo di precisare, inoltre, il Comune ha approvato un nuovo regolamento per la valutazione delle performance e si è dotato di un nuovo applicativo per il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi. Il processo di validazione deve tenere quindi in debita considerazione questi elementi.

In sede di rendicontazione, il NdV si è avvalso principalmente delle risultanze di monitoraggio scaturenti dalla documentazione esaminata. In relazione alla Trasparenza, al fine di provvedere ai controlli e alle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati di pertinenza dell'Amministrazione, NdV ha effettuato, in attuazione degli indirizzi forniti dall'ANAC in materia, i previsti riscontri dei dati negli ambiti richiesti. È stata valutata a tali fini la sezione Amministrazione trasparente.

Il metodo di valutazione si articola nei seguenti ambiti:

1. rispondenza ai criteri di validazione suggeriti nelle linee guida n.3/2018 del Dipartimento per la Funzione Pubblica, in particolare
2. rispondenza agli elementi di verifica fissati dal D.lgs 150/2009;
3. valutazione della coerenza tra obiettivi strategici, operativi, organizzativi e indicatori utilizzati per il monitoraggio della performance e raccolti nelle schede del PEG.

LA VALUTAZIONE

La tabella 1 riassume il giudizio per ciascun criterio di validazione delineato nelle linee guida n.3 del 2018 elaborate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica. In generale la relazione sulla performance risponde ai criteri. Si raccomanda, tuttavia, per il futuro di elaborare meglio, anche grazie alle possibilità offerte dal nuovo gestionale, delle elaborazioni di sintesi sulle performance dell'ente (vedi tabella 2). Sinteticità e chiarezza sono, infatti, due condizioni di validazione espressamente previste dalla norma¹.

¹ Art. 14 c.4 lett. c) D.lgs 150/2009



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



TABELLA 1: CRITERI DI VALIDAZIONE LINEE GUIDA 3/2018

CRITERIO	GIUDIZIO
coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della <i>performance</i> relativo all'anno di riferimento;	vedi tabella 2
coerenza fra la valutazione della <i>performance</i> organizzativa complessiva (cfr. paragrafo 2.3.3) effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;	vedi tabella 3
presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di <i>performance</i> organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;	presente
verifica che nella misurazione e valutazione delle <i>performance</i> si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e a alla trasparenza;	presente dove rilevante
verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;	verificato
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);	verificato
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;	presente
adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;	adeguato
conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;	conforme, vedi scheda specifica per commenti
sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);	la relazione può essere resa più sintetica
chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).	il linguaggio utilizzato è chiaro, utilizzo anche di alcune rappresentazioni grafiche (smile) user friendly, è presente un indice navigabile per le singole schede

Per quel che concerne i contenuti della relazione le linee guida suggeriscono di articolare la relazione in alcuni paragrafi. Un primo paragrafo di sintesi dei principali risultati, seguito da un'analisi del contesto e delle risorse, dai risultati della misurazione.

La tabella 2 contiene i giudizi e le raccomandazioni in merito all'aderenza della relazione del Comune ai contenuti suggeriti. Come già detto in precedenza la sinteticità e la chiarezza del linguaggio sono criteri requisiti cardine della relazione della performance in ottica di trasparenza e accountability. Sotto questo punto



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



di vista la relazione oggetto di validazione, sulla scorta delle versioni elaborate in passato e disponibili nella sezione amministrazione trasparente, contiene una parte introduttiva che descrive sostanzialmente il processo di monitoraggio e valutazione seguito, la struttura organizzativa e le azioni intraprese dall'Amministrazione. Seguono le schede di risultato del PEG per centro di costo e la sezione operativa del DUP. Manca un paragrafo in cui si fornisca un quadro di sintesi dei risultati raggiunti a livello strategico/operativo e a livello organizzativo.

La descrizione del contesto e del contesto, a parere di chi scrive, non costituisce un elemento sostanziale della relazione annuale, essendo già presente, ad esempio, nel DUP. La parte introduttiva della relazione fa riferimento a dei fatti accaduti, quali, ad esempio, la pandemia da Covid-19. Si suggerisce di mettere meglio in luce queste informazioni dedicando un apposito paragrafo molto sintetico in cui si forniscono gli elementi di contesto e organizzativi utili a inquadrare i risultati raggiunti, rimandando per il resto ai documenti programmatici.

TABELLA 2: COERENZA CONTENUTI DELLA RELAZIONE RISPETTO A LINEE GUIDA 3/2018

CRITERIO	GIUDIZIO	RACCOMANDAZIONI
sintesi dei principali risultati organizzativi e individuali in funzione degli obiettivi programmati, (LG 3/2018; art. 10 c.1 lett b D.lgs 150/2009)	Presente una sintesi dei principali risultati organizzativi nella sezione operativa del DUP,	Si suggerisce di inserire una sezione di sintesi delle performance non soltanto a livello strategico e operativo, ma anche gestionale. Si suggerisce di inserire anche un indice generale del documento.
analisi del contesto e delle risorse (LG 3/2018)	Non presente	Si suggerisce di inserire un quadro sintetico, anche rimandando al DUP o altri documenti programmatici
misurazione e valutazione (LG 3/2018) evidenziando eventuali scostamenti (art. 10 c.1 lett b D.lgs 150/2009)	Presente, vengono allegate le schede per centro di costo del PEG.	Nessuna raccomandazione necessaria
bilancio di genere realizzato (art. 10 c.1 lett b D.lgs 150/2009)	Non applicabile	-



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



Complessivamente l'Amministrazione ha raggiunto gli obiettivi assegnati. La tabella 3 contiene alcune raccomandazioni puntuali per criteri di valutazione elaborati dal Dipartimento per la Funzione Pubblica. In generale si nota come sia chiara l'articolazione a cascata tra obiettivi strategici > operativi > organizzativi e relativi indicatori. Si rileva, tuttavia, come in alcuni casi, la scelta degli indicatori per il monitoraggio non sia strettamente coerente e funzionale alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Si rileva come vi sia, comunemente a quanto accade in molte Amministrazioni, un'attenzione verso indicatori di processo riferiti a specifiche attività svolte dai dipendenti, anziché di risultato finale, sia esso tangibile e direttamente collegato alle attività svolte (c.d. output) sia invece l'effetto prodotto da tali output (outcome). Si raccomanda quindi in generale di spostare, anche approfittando dell'introduzione del nuovo regolamento, l'enfasi più verso i risultati veri e propri, anziché sulle attività. Da un punto di vista metodologico si consiglia, inoltre, di limitare il ricorso all'adozione di indicatori di monitoraggio di tipo SI/NO oppure valori assoluti, ma di utilizzare dei rapporti percentuali. I valori assoluti impiegati, infatti, spesso fanno riferimento al target e non rappresentano il fenomeno oggetto di misurazione non si ha quindi idea del grado effettivo di copertura / avanzamento raggiunto. Il SI/NO ha una portata informativa limitata, per quanto le schede di PEG forniscano dei commenti su quanto svolto.

TABELLA 3: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA ANNUALE

CRITERIO	GIUDIZIO	RACCOMANDAZIONI
1) misurazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei <i>target</i> associati agli obiettivi specifici	Gli obiettivi sono generalmente conseguiti a livello di PEG, si notano spesso importanti scarti in senso positivo (overperformance rispetto a target). A livello di obiettivi operativi di DUP la performance sembra inferiore	Si raccomanda di definire i target, nel caso di indicatori già adottati in precedenza, in funzione dei risultati raggiunti nel triennio. Per gli obiettivi di miglioramento i target devono trovare riscontro e presentare quindi valori in aumento/diminuzione rispetto all'anno precedente.
2) verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;	Gli obiettivi sono generalmente funzionali al perseguimento degli obiettivi,	In alcuni casi a fronte di obiettivi funzionali gli indicatori adottati non riflettono pienamente l'obiettivo. Si raccomanda in sede di definizione del piano (e successivo monitoraggio) di verificare sempre tale rispondenza.



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



3) esiti delle indagini condotte dall'amministrazione con i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, nonché le informazioni eventualmente ricavate dalle comunicazioni degli utenti inviate direttamente all'OIV stesso;	Nella relazione non vengono riportati esiti di indagini della soddisfazione di utenti e cittadini, il nuovo Regolamento cita espressamente questa dimensione, pertanto si rimanda al futuro un eventuale giudizio	
4) multidimensionalità della <i>performance</i> organizzativa (in coerenza con i contenuti del Piano);	La performance è generalmente coerente ai contenuti del piano	Si raccomanda di passare gradualmente da un'enfasi sugli indicatori di processo a indicatori di risultato, non solo in termini di output, ma anche, laddove misurabile, fattibile e direttamente attribuibile al centro di costo in termini di outcome
5) eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l'amministrazione ha operato nell'anno di riferimento	Non segnalati	



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



Si riporta, infine, un'ultima verifica del generale grado di coerenza agli elementi normativi della relazione oggetto di validazione. In generale si ritiene che tali condizioni siano rispettate.

TABELLA: ELEMENTI NORMATIVI DI VERIFICA

CRITERIO	GIUDIZIO
1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. 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 della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).	Garantito accesso al sistema di gestione delle performance, non sono segnalate variazioni
2. La reazione annuale della performance...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	Presente
3. a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali	Vedi tabella 2
4. tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche	Non valutabile



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



Conclusioni

Con riferimento al ciclo di gestione della performance, il NdV esprime le seguenti considerazioni:

- l'insieme della strumentazione disponibile evidenzia come la logica di direzione per obiettivi sia entrata da tempo nella prassi gestionale dell'ente e vi sia stato anche un progressivo affinamento dei sistemi adottati;
- esistono oggi le premesse per attivare un sistema di gestione della performance efficace e volto al miglioramento continuo.

Si raccomanda in generale di migliorare ulteriormente il collegamento tra obiettivi e indicatori, orientando questi ultimi, in particolare, sempre di più verso la misurazione di risultati finali di output e di outcome al fine di cogliere meglio l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Follonica, lì 30 giugno 2022

Il Nucleo di Valutazione

Niccolò Cusumano

Niccolo
Cusumano
30.06.2022
09:42:53
GMT+01:00



Documento firmato digitalmente ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82