

Comune di Isola del Giglio

Nucleo di Valutazione

Documento di validazione della Relazione della Performance 2020

A. Il Nucleo di valutazione monocratico del Comune di Isola del Giglio, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere CIVIT/ANAC n. 4/2012, n. 5/2012, n. 6/2012 e tenuto conto anche delle "Linee Guida per la relazione annuale sulla performance" predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel Novembre del 2018, del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato dall'Ente, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2020 approvata dalla Giunta Comunale mediante deliberazione N. 93 del 25.11.2021 e trasmessa al Nucleo di valutazione per la validazione.

B. Il Nucleo di valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base dei criteri di seguito illustrati.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nella sezione che segue e nelle carte di lavoro custodite dal Nucleo.

D. Tutto ciò premesso **il Nucleo di valutazione valida, con osservazioni, la Relazione della Performance 2020.**

Una sintesi delle motivazioni, del processo alla base della decisione e delle osservazioni è riportata nell'allegato che è parte integrante del presente documento.

Lucca, 26.11.2021

Il Nucleo di valutazione monocratico

dott.ssa Manuela Sodini

Finalità e principi generali

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance del triennio precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance. In questo senso, l'anticipazione dei termini per la predisposizione del documento è particolarmente utile a favorire una maggiore efficacia dell'attività di programmazione;
- la Relazione è uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Il processo di validazione e la stesura del documento deve essere ispirato ai principi di:

- trasparenza;
- attendibilità;
- ragionevolezza;
- evidenza e tracciabilità;
- verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato).

L'operato del Nucleo di valutazione deve ispirarsi ai principi di indipendenza e imparzialità.

Per quanto concerne la tempistica di adozione della Relazione, a seguito della modifica all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 operata dal d.lgs. 74/2017 entro il 30 giugno di ogni anno le amministrazioni pubblicano, sul proprio sito istituzionale, la Relazione annuale sulla performance approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV/Nucleo di valutazione.

In merito si invita per il prossimo ciclo della performance a tenere conto delle scadenze¹, dando atto, al contempo, che lo stato di emergenza sanitario ed economico globale da Covid-19 ha contribuito al ritardo nella chiusura del ciclo della performance

Oggetto della validazione

L'oggetto della validazione è la Relazione e si articola in più ambiti.

Il primo ambito riguarda la conformità (*compliance*) della Relazione alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera Civit n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione²) e nelle “Linee Guida per la relazione annuale sulla performance” predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel Novembre del 2018.

Il secondo ambito di validazione riguarda l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione.

Il terzo ambito oggetto di validazione attiene alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

La validazione si compone di due momenti salienti:

- il primo riguarda il processo attraverso il quale il Nucleo di valutazione verifica la struttura e i contenuti della Relazione;

¹ Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009, le prescrizioni di cui all'art. 10 non sono di diretta ed immediata applicazione per gli enti locali, sebbene l'art. 8, comma 1, lettera d), del D.lgs. n. 74/2017, abbia introdotto il comma 1-bis il quale recita “1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.”

² Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla *performance* di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto. “Il presente documento fornisce linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla *performance* (“Relazione”) di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009 (“decreto”). Le seguenti linee guida sono rivolte alle amministrazioni indicate nell'art. 2 del D. Lgs. n. 150/2009, nei limiti di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 150/2009 e salvi i protocolli già stipulati da CiVIT con ANCI, UPI agli enti territoriali, nonché alle Camere di commercio sulla base del protocollo stipulato tra CiVIT e Unioncamere. La disciplina del ciclo della *performance*, inoltre, contenuta nelle disposizioni richiamate dal comma 2, dell'art. 74, sopra citato, costituisce diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione ed enuncia principi generali ai quali si devono adeguare regioni ed enti locali, anche per quanto riguarda gli enti del servizio sanitario nazionale. Le indicazioni contenute nelle presenti linee guida possono costituire, infine, un parametro di riferimento per i soggetti pubblici, anche per quelli non contemplati dal D. Lgs. n. 150/2009 e per tutti i soggetti che svolgono funzioni amministrative. La Relazione deve essere predisposta entro il 30 giugno”

- il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in termini di “validato o non validato”, basato sulle evidenze e conclusioni raggiunte nelle carte di lavoro, che viene elaborato e, quindi, formalizzato nel documento di validazione.

Come noto la fase di misurazione serve specificamente a quantificare i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso e sulla base dei contributi individuali (performance individuali).

Nella fase di valutazione si formula, invece, un “giudizio” complessivo sulla performance in base al livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, considerando i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi.

Il processo di validazione, soggetti coinvolti e la metodologia di verifica adottato

Per procedere alla verifica, propedeutica alla validazione, è necessario che il Nucleo di valutazione sviluppi un *modus procedendi* che garantisca l'efficacia del processo di validazione stesso. *Modus procedendi* che si compone sia del processo, con l'individuazione delle fasi e dei relativi soggetti coinvolti, sia dell'approccio metodologico che viene utilizzato per la verifica propedeutica alla validazione. Approccio che deve tenere conto delle dimensioni e delle caratteristiche strutturali dell'amministrazione, dimensioni e caratteristiche che sono descritte nella Relazione sulla performance oggetto di validazione a cui si fa rinvio.

La validazione è frutto di un processo che vede coinvolti più soggetti.

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 riportati nella Relazione. Questo in coerenza con il ruolo del Nucleo di valutazione, quale organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione.

La validazione, quindi, non può essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima.

Il processo, che termina con la pubblicazione entro il 30 giugno della Relazione validata, vede coinvolti:

- l'ente, che cura la predisposizione del documento avvalendosi delle risultanze dei sistemi di misurazione e degli esiti delle valutazioni effettuate dai soggetti competenti;

- la Giunta, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento e per le quali il Nucleo di valutazione ha ritenuto opportuno procedere alle segnalazioni;

- il Nucleo di valutazione, che valuta la *performance* organizzativa complessiva e valida la Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica.

Il procedimento di validazione è stato condotto tenuto conto delle indicazioni contenute nelle delibere Civit n. 4/2012, n. 5/2012, n. 6/2012 e considerando anche le Linee guida per la relazione annuale sulla performance predisposte dalla Funzione Pubblica n. 3/2018.

La Relazione viene pubblicata, unitamente al documento di validazione, sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità. Il Nucleo di valutazione verifica l'adempimento.

Osservazioni

Il Nucleo rileva taluni elementi che non reputa tali da inficiare il processo di validazione, ma che devono essere segnalati e attenzionati al fine di permettere all'ente di porre in essere le opportune azioni correttive, dando avvio a tali azioni in occasione del prossimo ciclo della performance.

Gli elementi attenzionati dal Nucleo di valutazione sono in particolare rappresentati dai criteri di validazione evidenziati nelle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, nel paragrafo 4:

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento: sul punto si richiama l'importanza del principio di programmazione, principio che è alla base dei documenti di programmazione degli enti locali, l'adozione tempestiva del DUP, del Bilancio di previsione e del Piano degli obiettivi, indipendentemente da eventuali proroghe, permetterebbe di assegnare gli obiettivi, monitorando il loro grado di avanzamento, permettendo di modificare in fase di gestione gli indicatori e i target ove questo si rilevi necessario/opportuno, tutto questo permetterebbe di raggiungere una maggiore coerenza fra Relazione e Piano della performance;

b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dal Nucleo e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione: il Nucleo di valutazione raccomanda di revisionare il sistema di misurazione e valutazione della performance per meglio declinare la performance organizzativa, tenendo conto della c.d. valutazione partecipativa, in proposito si vedano le Linee guida risalenti al 2019³, oltre ad adottare

³ 28.11.2019 Il Dipartimento della funzione pubblica ha adottato le *Linee guida sulla valutazione partecipativa* (Linee guida n. 4/2019) per fornire alle amministrazioni pubbliche gli indirizzi metodologici per favorire la partecipazione di

taluni obiettivi e indicatori previsti nella Circolare del 30.12.2019. In ordine alla declinazione della performance organizzativa, il Nucleo invita a considerare anche indicatori elaborati usualmente a fini contabili in quanto gli stessi possono rappresentare dei validi indicatori per misurare la performance organizzativa di un Ente, infatti la “salute” finanziaria ed organizzativa che essi intendono misurare può avere ripercussioni più o meno dirette sulla capacità dell’Ente di rendere servizi alla propria comunità. L’armonizzazione contabile rappresenta non solo una riforma contabile, ma anche una riforma organizzativa per gli enti locali, a tal fine alcuni elementi/presidi introdotti dalla contabilità armonizzata potrebbero essere utilizzati anche per la misurazione e valutazione della performance organizzativa, ad esempio l’incasso delle risorse finanziarie (la capacità di incasso è una attività trasversale che investe tutti i Settori) e che impatta anche sulla sostenibilità finanziaria nell’ambito del reclutamento di personale, il riaccertamento ordinario dei residui, operazione che coinvolge tutti i responsabili, il fondo di garanzia debiti commerciali che rappresenta la capacità dell’Ente di assolvere puntualmente ai propri debiti; la riduzione dei tempi di pagamento, la tempestività nell’utilizzo delle entrate vincolate, l’approvazione del bilancio di previsione entro l’esercizio precedente a quello di riferimento, evitando l’attivazione dell’esercizio provvisorio; alcuni di questi elementi potrebbero essere considerati dall’Ente per declinare la performance organizzativa, collegando il ciclo della performance con il ciclo del bilancio;

c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano: in ordine al raggiungimento degli obiettivi si richiama l’attenzione sulla loro tempestiva assegnazione, questo permetterebbe di verificare l’effettivo stato di attuazione, rilevante è anche la selezione degli indicatori, questi dovrebbero essere in grado di esprimere l’effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati. Si raccomanda di prevedere l’inserimento della c.d. “base line” specialmente per gli obiettivi ripetitivi o comunque che non presentano elementi di particolare novità;

d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza: Il Nucleo invita l’Ente verso una maggiore integrazione tra ciclo della performance e anticorruzione e trasparenza, raccomandando l’inserimento a regime degli indicatori previsti in materia di trasparenza nella richiamata Circolare del 30.12.2019;

e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori, il Nucleo, come già evidenziato, raccomanda all’Ente di adottare indicatori in grado di cogliere l’andamento di

cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa in attuazione di quanto previsto dagli articoli 7 e 19 bis del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs 74/2017.

raggiungimento degli obiettivi anche per fasi (fasi temporali), riducendo, ove possibile, l'utilizzo in via esclusiva dell'indicatore di tipo sì/no, privilegiando indicatori di qualità, soprattutto con riferimento alle azioni di maggior rilievo ed implementando l'utilizzo degli ulteriori indicatori che misurano l'efficienza (indicatori di processo), l'efficacia (indicatori di output/risultato) e l'impatto. Si raccomanda di individuare un momento dell'anno, preferibilmente entro il 30/06, per formalizzare il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi e del loro grado di raggiungimento in modo da adottare azioni correttive sui target e sulla variazione degli obiettivi, è evidente che il monitoraggio se tempestivo permette di adottare altrettanto tempestive azioni correttive, presupposto fondamentale è l'assegnazione degli obiettivi all'avvio del ciclo della performance rispettando dunque il principio della programmazione. In proposito si richiama anche la Deliberazione N. 2/SEZAUT/2021/INPR dove si evidenzia che il differimento dei termini nell'approvazione del bilancio di previsione, e conseguente adozione del Piano degli obiettivi, non risulta coerente con le linee poste dalla riforma dei sistemi contabili che tratteggiano un organico ciclo di bilancio, che connette la fase della programmazione a quella della gestione e della rendicontazione;

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), l'Ente potrebbe cogliere l'opportunità di reperire dati per migliorare la qualità delle valutazioni rendendole meno autoreferenziali;

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: l'assegnazione tempestiva degli obiettivi e il monitoraggio in corso d'anno permetterebbero di apprezzare eventuali scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti e, quindi, apportare in corso di gestione le opportune correzioni;

h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano: nessuna osservazione in proposito;

i. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP: nessuna osservazione;

j. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.) e chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.): il Nucleo evidenzia che la Relazione

presenta un format di agevole lettura, si suggerisce per il futuro un largo ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, in modo da favorire una più immediata fruibilità delle informazioni.

Infine, con riferimento all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 in base al quale “La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unita' organizzativa in posizione di autonomia e responsabilita', secondo le modalita' indicate nel sistema di cui all'articolo 7, e' collegata: ...

d) alla capacita' di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”

il Nucleo invita i Responsabili ad adottare la necessaria differenziazione in fase di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dalle disposizioni normative.

Il Nucleo di valutazione avrà cura di verificare che l'amministrazione abbia avviato il percorso teso a recepire le suddette osservazioni.

Lucca, 26.11.2021

Il Nucleo di valutazione monocratico

dott.ssa Manuela Sodini