

Provincia di Lucca

Nucleo di Valutazione

(nominato con decreto sindacale n.127 del 11/10/2018)

Verbale n. 4 per l'anno 2020

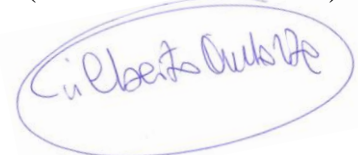
Il giorno 22 del mese di Aprile dell'anno 2020 il Nucleo di Valutazione (NdV), procede con:

il documento di validazione della Relazione sulla performance 2018

il Nucleo avendo ricevuto in data 18/04/2020 la Relazione sulla performance 2018 procede alla sua analisi al fine di validarne il contenuto nel rispetto delle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. La validazione del documento è allegata al presente verbale (allegato 1) affinché si possa provvedere alla sua pubblicazione unitamente alla Relazione

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento e trasmesso al Segretario Generale ed al Sindaco per l'esecuzione degli adempimenti riportati.

Il Nucleo di Valutazione
(dott. Gilberto Ambotta)



Provincia di Lucca

Nucleo di Valutazione

(nominato con decreto sindacale n.127 del 11/10/2018)

Allegata al verbale n.4/22.04.2020

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2018

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Pietrasanta, nominato con decreto sindacale n.127 del 11/10/2018, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere CiVIT n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la "Relazione sulla performance 2018" trasmessa in data 18/04/2020 e approvata dall'Amministrazione con atto giuntale n. 109 del 14/04/2020.

Le attività necessarie alla validazione dei contenuti della Relazione sulla Performance 2018 si sono svolte mediante l'analisi della documentazione trasmessa e la ricognizione dei documenti comunicati dalle strutture nell'ambito dei processi di rendicontazione della performance organizzativa.

Il presente documento espone di seguito, in modo sintetico, il risultato dell'attività che il Nucleo di Valutazione ha svolto attenendosi, in particolare, alle "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance", oggetto della Delibera CiVIT/ANAC n. 6/2012, aggiornata il 4 luglio 2013, nonché alla Linea Guida n° 3 del novembre 2018 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficiò per la Valutazione della Performance.

Le attività hanno dunque tenuto in considerazione i tre ambiti di validazione definiti nella richiamata disciplina:

- la **conformità** (compliance) della Relazione alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nelle Delibere CiVIT/ANAC di riferimento ed alle indicazioni di cui alla Linea Guida n° 3/2019 del DFP;
- la **comprensibilità** della Relazione da valutare in particolare nella prospettiva di cittadini e portatori di interesse e con l'obiettivo di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell'amministrazione;
- l'**attendibilità** dei dati contenuti nella Relazione.

Anche alla luce dei criteri enunciati, il Nucleo di Valutazione **valida** la Relazione sulla **performance anno 2018 del Comune di Pietrasanta**.

Quanto sopra per gli effetti conseguenti relativi all'erogazione dei premi di risultato per il personale dipendente ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.

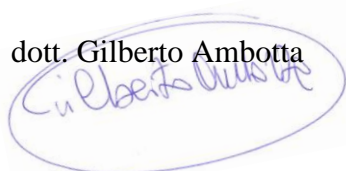
Una sintesi dei lavori di validazione e delle valutazioni poste alla base di tale decisione è riportata nella relazione allegata.

Si invita il Comune di Pietrasanta a pubblicare, ai sensi del D.Lgs. n.150/2009, s.m.i. e del D.Lgs. n.33/2013, la Relazione sulla performance 2018 e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale nella sezione denominata “Amministrazione trasparente”

22 aprile 2020

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

dott. Gilberto Ambotta



RELAZIONE DI SINTESI

(allegata al documento di validazione della Relazione sulla Performance 2018)

1. Premessa

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Pietrasanta ha analizzato ai fini della validazione, previa analisi del metodo utilizzato per il governo del ciclo della performance, la Relazione sulla performance 2018, redatta dal Segretario Generale, Responsabile dell'Ufficio Pianificazione e Controllo Interno -, anche sulla base dei dati dichiarati dalle strutture dell'ente competenti per materia.

La validazione costituisce:

- ✓ l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione;
- ✓ momento di completamento del ciclo della performance, propedeutico alla valutazione e alla distribuzione della premialità;
- ✓ strumento di supporto all'Amministrazione nel favorire un percorso di miglioramento del ciclo della performance.

Per giungere alla validazione della Relazione, il Nucleo:

- ✓ ha analizzato la Relazione stessa;
- ✓ si è confrontato nel corso dello sviluppo del Ciclo della Performance 2018 con i referenti dell'ente sullo stato di attuazione dei risultati previsti per l'esercizio considerato ed i cui contenuti sono riportati nella Relazione.

Di seguito si presenta una sintesi delle modalità e degli esiti del percorso di validazione svolto sulla Relazione 2018.

2. Riferimenti per la verifica e validazione della Relazione sulla Performance 2018

Come indicato dalla Linea Guida n° 3/2018 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica (Capitolo 4 "La validazione della Relazione), il Nucleo di Valutazione ha tenuto conto dei seguenti riferimenti per la verifica dei contenuti della Relazione sulla Performance:

- a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno di riferimento;
- b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate);
- 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;

- h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)-

3. Contenuti della Relazione sulla performance 2018

La Relazione prende avvio dando la definizione e chiarendo la finalità della Relazione sulla performance, intesa quale atto conclusivo del ciclo della *performance*.

Il documento si articola nel modo seguente:

1. Presentazione della relazione

2 Informazioni generali sul contesto di riferimento

2.1 Popolazione e Territorio

2.2 Analisi demografica

2.3 Parametri utilizzati per programmare i flussi finanziari ed economici dell'ente

2.4 Organizzazione e modalità di gestione dei servizi

2.4.1 Le strutture dell'ente

2.5 I Servizi erogati

2.6 Le Partecipazioni ed il gruppo pubblico locale

2.6.1 Società ed enti controllati/partecipati

3 Dati sulla gestione economico-finanziaria (andamento triennio 2018/2021)

4. Risorse umane dell'Ente

5 Gli esiti della valutazione del personale

6 Gli obiettivi dell'Ente per l'anno 2018

7 Dati informativi sull'organizzazione

8 Ciclo di gestione delle performance

9 Contrattazione integrativa

10 Trasparenza

11 Conclusioni

La struttura della relazione appare chiara, il contenuto è snello pur mantenendo un buon grado di esaustività negli argomenti trattati.

4. Considerazioni di carattere generale

Dall'analisi della struttura e del contenuto del documento è possibile condividere l'impostazione che prevede la misurazione della **performance organizzativa** declinata sia in performance generale di ente sia in quella delle singole strutture organizzative, nonché del grado di attuazione degli obiettivi operativi contenuti nel DUP.

Quanto sopra è confermato dalle indicazioni metodologiche della CIVIT / ANAC ed in particolare:

1) la delibera n. 89/2010 che precisa che *“la misurazione della performance organizzativa è presupposto indispensabile per una compiuta valutazione della performance individuale;*

2) la delibera n. 104/2010 che stabilisce che i Sistemi di misurazione e valutazione adottati dagli Enti devono *“evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza”;*

3) la delibera n. 114/2010 che prevede, tra i requisiti minimi della valutazione individuale, la **performance** organizzativa e che gli obiettivi organizzativi debbano comprendere *“indicatori legati ai risultati complessivi”*. La medesima delibera identifica in modo dettagliato i requisiti minimi della misurazione della **performance** organizzativa, tra i quali:

a) *“chiara definizione degli obiettivi strategici e operativi e delle modalità attraverso le quali si arriva ad una loro definizione”;*

b) *“presenza di indicatori di outcome”;*

4) la delibera n. 23/2013 che affida all'O.I.V., nell'ambito del monitoraggio sull'assegnazione annuale degli obiettivi organizzativi e individuali, la verifica *“dell'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema”*.

A tale concezione olistica della valutazione si associa **l'utilizzo costante di sistemi di misurazione multidimensionali** atti a supportare i percorsi valutativi dal punto di vista quantitativo.

Si evidenzia, la debolezza del controllo di gestione (unita al cambiamento nel frattempo avvenuto anche del Segretario Generale e del terzo Dirigente - Servizi alla persona), ha reso possibile una valutazione dell'operato in larga misura basata sull'autovalutazione.

Gli indicatori di efficacia rappresentano la gran parte degli indicatori utilizzati dal PEG per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi. Tali indicatori si prestano a costituire una buona base per misurare il raggiungimento degli obiettivi, ma non rilevano se essi sono stati conseguiti con criteri di risparmio, efficientamento, tempestività.

Fra gli indicatori di efficienza si evidenzia il confronto dei risultati degli ultimi quattro anni delle seguenti voci:

- Autonomia finanziaria
- Autonomia impositiva
- Prelievo tributario pro capite
- Indice di autonomia tariffaria propria
- Rigidità delle Spese correnti
- Incidenza degli Interessi passivi sulle Spese correnti
- Incidenza della Spesa del personale sulle Spese correnti
- Spesa media del personale

- Copertura delle Spese correnti con Trasferimenti correnti

Spese correnti pro capite

Spese in conto capitale pro capite

L'enfasi data sui ruoli degli attori organizzativi dimostra inoltre come, accanto ad un sistema documentale sufficientemente solido, si dia centralità ai **percorsi organizzativi** a supporto della sua attuazione. Tali percorsi trovano esplicitazione in fase di programmazione, nel corso dell'esercizio e nel momento della misurazione e della valutazione.

5. Suggerimenti del Nucleo di Valutazione

Al fine del miglioramento continuo della qualità della Relazione sulla Performance, il Nucleo di Valutazione del Comune di Pietrasanta esprime i seguenti suggerimenti:

- valorizzare la prospettiva della valutazione della performance organizzativa da parte dei cittadini e degli altri stakeholder come indicato dall'art. 19-bis del D.Lgs 150/2009;
- evidenziare nel Piano della performance e nella relativa Relazione l'albero della performance e quindi la "filiera" obiettivi strategici, operativi ed esecutivi, raccordandola sempre meglio con gli indicatori già oggi presenti e di strutturare i sistemi di reporting in modo correlato a tale alberatura;

Il Nucleo di Valutazione
(dott. Gilberto Ambotta)

