



RELAZIONE ACCOMPAGNAMENTO

VALIDAZIONE RELAZIONE ANNUALE PERFORMANCE 2023



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.

Dal punto di vista esterno a seguito dell’entrata in vigore del DL 9 giugno 2021, n.80 attuato dal Successivo DM 30 giugno 2022, n. 132 e dal DPR 24 giugno 2021 n.81, il Piano della Performance è stata assorbita dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Dal punto di vista interno l’Amministrazione nel 2021 ha adottato un nuovo Regolamento disciplinante il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (il “regolamento”). 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.

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 dimensioni di creazione di valore pubblico individuate dal PIAO, 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, riferibili direttamente al programma di mandato contenuti nella sezione strategica del DUP;
- Obiettivi operativi, come articolazione operativa degli obiettivi strategici e contenuti nell’articolazione triennale del DUP 2022-2024;
- Obiettivi gestionali, ovvero SPECIFICI/PEG che a loro volta si dividono in:
 - 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.



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



Il sistema di valutazione delle performance interiorizza, inoltre, gli adempimenti previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), anch'esso parte integrante del PIAO.

Con l'introduzione del PIAO l'Ente ha anche individuato una metodologia per misurare il grado di conseguimento di valore pubblico definendo un indice di impatto misurato come percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici inseriti nel DUP, che a sua volta è la media aritmetica del raggiungimento degli obiettivi operativi, della sezione operativa del DUP.

I METODI DI VALUTAZIONE

In sede di rendicontazione, il NdV si è avvalso principalmente delle risultanze di monitoraggio scaturenti dalla documentazione esaminata e dall'accesso alla piattaforma. 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 2022 risponde ai criteri previsti di validazione.

Rispetto agli anni passati il referto 2023 presenta una visione sintetica dei risultati raggiunti incrociandoli alle dimensioni di valore pubblico individuate. L'indicatore sintetico del valore pubblico generato, insieme alla definizione di un target, risultano utili per catturare in modo immediato l'andamento della performance. Tali innovazioni raccolgono i suggerimenti espressi nelle relazioni di validazione degli anni precedenti.

Per quel che concerne i contenuti della relazione le linee guida per la compilazione del PIAO suggeriscono nella sottosezione 2.2 di programmazione alcune domande che guidino la sua costruzione. In generale si ritiene che il documento così come articolato nei suoi contenuti già risponda alle domande poste.



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.);	l'introduzione di un collegamento al valore pubblico presenta un buon grado di sintesi
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.

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 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.



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



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 tavola di sintesi di raccordo tra le dimensioni di valore pubblico e gli obiettivi strategici del DUP. Presente tavola di sintesi nella sezione operativa del DUP di raccordo tra linea di mandato, obiettivo strategico del DUP e obiettivo operativo. Presente sempre nella medesima sezione tavole di sintesi per programma e obiettivo operativo della sintesi dei risultati di performance e delle principali attività svolte.	-
analisi del contesto e delle risorse (LG 3/2018)	Presente, la relazione è assorbita nel PIAO	-
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 contenenti per ciascun obiettivo il consuntivo dell'anno precedente, il target e il consuntivo dell'anno in corso e il tasso di conseguimento dell'obiettivo.	Gli scostamenti (in negativo) vengono evidenziati in modo chiaro (smile e grado di raggiungimento su scala da 1 a 100). Le attività danno conto di quanto svolto, laddove non si è raggiunto il risultato sarebbe probabilmente utile prevedere anche le azioni adottate o da adottare che aiutino a conseguire l'obiettivo (c.d. "remedial").
bilancio di genere realizzato (art. 10 c.1 lett b D.lgs 150/2009)	Non applicabile	-

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.

La composizione degli obiettivi e relativi indicatori e target risulta essere relativamente stabile – salvo ovviamente per quegli obiettivi legati a circostanze contingenti (es. celebrazione del centenario). La stabilità



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



nel target per gli obiettivi di mantenimento è fisiologica, diverso il discorso per quel che riguarda gli obiettivi miglioramento. In questo caso il target dovrebbe essere tendenzialmente superiore a quello dell'anno precedente, o in alternativa il target del nuovo anno dovrebbe riflettere il risultato conseguito l'anno precedente, laddove questo sia stato migliorativo rispetto al previsionale, ferma restando una valutazione di eventuali circostanze non ricorrenti che potrebbero avere influenzato i risultati. Si nota, in ogni caso, la ricerca di un maggior allineamento rispetto al passato tra valori previsionali dell'anno in corso e consuntivo dell'anno precedente a testimonianza di un impegno costante verso il miglioramento continuo da parte dell'Amministrazione.

Come nel 2021 e 2022 si rileva ancora come vi sia ancora troppo spesso un'attenzione verso indicatori di processo riferiti a specifiche attività svolte dai dipendenti, anziché di risultato, sia esso tangibile e direttamente collegato alle attività svolte (c.d. output) sia invece l'effetto direttamente riconducibili a tali output (outcome). Si raccomanda quindi in generale di spostare, anche approfittando della nuova dimensione di valore pubblico, l'enfasi più verso i risultati, anziché sulle attività (specie quelle di natura prettamente adempimentale).

Da un punto di vista metodologico si consiglia, inoltre:

- ricorrere a indicatori **SMART** (specifici, misurabili, realizzabili, pertinenti, allineati dal punto di vista temporale). Valutare per ogni obiettivo così come descritto la piena rispondenza dell'indicatore. Alcuni indicatori appaiono o non perfettamente allineati, o non più significativi rispetto al fenomeno che si vuole misurare.
- specificare per gli indicatori:
 - modalità di calcolo, si rimanda a quanto scritto nella relazione 2022.
 - direzione desiderata, ovvero la direzione che il comportamento dell'indicatore dovrebbe avere per identificare quando la sua performance è positiva o negativa.
 - baseline: negli indicatori che vengono mantenuti nel tempo si riportano grazie alla messa a regime del modello il previsionale e consuntivo dei due anni precedenti, come già scritto nella relazione dello scorso anno nel tempo si raccomanda di indicare il consuntivo dell'anno precedente ed eventualmente la media pluriennale.
 - target: si rimanda alle riflessioni condotte in precedenza.



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



TABELLA 3: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA ANNUALE

CRITERIO	GIUDIZIO	RACCOMANDAZIONI
1) collegamento tra obiettivi di mandato, dimensioni valore pubblico, dimensione strategica e operativa del DUP e PEG	L'Amministrazione si è data una metodologia rigorosa che cerca di adottare una visione integrata della performance	
2) misurazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei <i>target</i> associati agli obiettivi specifici	In generale si registra una buona performance da parte di tutti i settori. Si nota qualche debolezza, intesa come mancato raggiungimento degli obiettivi, in quei settori che si trovano a dover gestire progetti complessi, che prevedono affidamenti a ditte esterne o in ogni caso il coinvolgimento di operatori economici.	Si raccomanda di definire i target in ottica di miglioramento continuo. Laddove gli obiettivi non sono stati centrati si raccomanda di indicare oltre alle attività svolte, nelle annotazioni le attività che si intendono intraprendere per potere raggiungere l'obiettivo.
3) verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;	Gli obiettivi sono generalmente funzionali al perseguimento degli obiettivi triennali e	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.
4) 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 ancora 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	
5) 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 su indicatori di processo / attività, a indicatori di risultato (output / outcome)



CITTÀ DI FOLLONICA

NUCLEO DI VALUTAZIONE



6) eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l'amministrazione ha operato nell'anno di riferimento

Segnalata a livello generale introduzione del collegamento tra obiettivi strategici del DUP e dimensioni di valore pubblico



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;
- il sistema della performance è multidimensionale ed è orientato alla creazione di valore pubblico.

Si raccomanda in generale di continuare a perseguire logiche di miglioramento continuo dell'attività amministrativa cercando sempre di bilanciare le dimensioni dell'efficienza, efficacia economicità ed equità.

Follonica, lì 2 maggio 2024

Il Nucleo di Valutazione

Niccolò Cusumano

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