

Validazione della Relazione sulle Performance

In data 17.01.2022, il Nucleo di Valutazione del Comune di Trani, insediatosi in data 06.10.2021, giusta Disposizione Sindacale n. 46.2021,

VISTO l'art. 20 del Regolamento sui controlli interni adottato con DCC n. 5.2013;

VISTE le previsioni degli artt. 10, commi 1, lett. b), 1-bis, 14, commi 4, lett. c) ed f), 4-bis, 4-ter, 6 e 16, c. 1 del D.Lgs. 150.2009 e ss.mm.ii.;

VISTO il Principio contabile applicato della Programmazione, All. 4.1 al D.Lgs. 118.2011 e ss.mm.ii., il dettato normativo dello stesso decreto e le disposizione di immediato interesse da attuare in combinato con il TUEL, il D.Lgs. 267.2000 e ss.mm.ii.;

VISTI gli artt. 3, c. 1 e 4 del D.P.R. 105.2016;

VISTE le Linee Guida n. 3.2018 del DFP;

VISTO il Regolamento sul Nucleo di Valutazione approvato con DGC n. 36.2021, che all'art. 2, punto 1.8 prevede che il Nucleo *validi la Relazione sulla performance dell'ente, ai fini della rendicontazione, assicurandone la visibilità con la pubblicazione sul sito internet dell'amministrazione;*

VISTE le Linee Programmatiche 2020-2025 formalizzate con DCC n. 83.2020;

VISTO il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance adottato con DGC n. 96.2020, in particolare il punto 3, lett. d) che descrive l'iter di predisposizione e approvazione della Relazione annuale sulla performance;

VISTO il Piano della performance adottato con DGC n. 122 del 07.08.2020 e l'attuale livello di integrazione dello stesso nell'ambito della programmazione economica finanziaria e di quella di prevenzione della corruzione;

VISTO il Rendiconto della gestione di cui alla DCC n. 50.2021;

CONSIDERATA la Relazione sulle performance adottata dall'Ente con DGC n. 117 del 07.10.2021, che illustra il livello di traguardamento degli obiettivi adottati;

CONSIDERATO che il suddetto documento persegue le finalità di essere uno strumento:

- di miglioramento gestionale, grazie al quale l'Amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e perfezionando progressivamente il funzionamento dell'intero ciclo della performance di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150.2009;
- di accountability, attraverso il quale l'Amministrazione può dar conto a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, dei risultati ottenuti nel periodo considerato e degli eventuali scostamenti – compresa ogni externalità frappostati in corso di gestione – rispetto agli obiettivi programmati;

CONSIDERATO che la Relazione è stata predisposta privilegiando al tempo stesso sinteticità, chiarezza espositiva e comprensibilità, facendo ricorso a rappresentazioni tabellari – ed, in minima parte, grafiche – utili a strutturare un modello schematico idoneo a favorire una maggiore leggibilità delle informazioni;

TENUTO CONTO che la il documento adottato dall'Amministrazione:

- rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati, anche individuali – correlati altresì all'effort posto in campo dal personale del comparto - e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando in una specifica sezione l'efficienza nell'impegno delle risorse utilizzate,

- dedica al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici una apposita sottosezione, corredata anche da un diagramma a torta che offre immediata percezione del livello di raggiungimento degli obiettivi in questione ,
- tratta della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, anche includendo modelli partecipativi, ma scontrandosi con la limitata diffusione delle carte dei servizi;

VERIFICATO l'utilizzo del panel di KPI di cui alla Circolare 2.2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, rispetto ai quali si suggerisce per il futuro di costruire serie storiche utile a poter effettuare operazioni di benchmark tra esercizi (e, nel caso, tra Enti accomunati nell'ambito di cluster omogenei);

VERIFICATA la volontà di avvicinarsi alle disposizioni impartite dal Dipartimento delle Pari Opportunità con la Direttiva 2.2019 e apprezzando come, anche in un periodo storico caratterizzato da incertezze e forti criticità, si sia provveduto a realizzare l'indagine sul benessere organizzativo – i cui risultati, visto il ripetersi della stessa nel corso del tempo, sono stati strutturati attraverso l'iniziale costruzione di una serie storica – e, indirettamente, sui bisogni conciliativi da soddisfare sviluppando policies di work life balance e nuovi modelli di organizzazione del lavoro;

TENUTO CONTO delle analisi in campo di integrità, trasparenza, prevenzione della corruzione in cui emergono anche le criticità riscontrate che possono andare ad alimentare l'elaborazione del prossimo PTPCT;

VERIFICATA l'ampiezza della Relazione che ingloba il Gruppo di Amministrazione Pubblica, rispetto al quale più incisiva potrebbe essere la leadership istituzionale esercitata dall'Amministrazione;

TENUTO CONTO delle analisi finali e delle azioni di miglioramento individuate;

avvicendatosi con il precedente O.I.V., i cui componenti – per due terzi - sono cessati dall'incarico nel corso del 2021, fermo restando che si contemplerà il processo di valutazione conformemente alle procedure adottate dall'Amministrazione, rilevando anche gli scostamenti tra i valori di performance attesi e quelli realizzati, per quanto indicato in premessa, nonostante - anche a fronte dell'adozione di PTI e PTTD¹ - ancora non siano adeguatamente sviluppate strategie ed obiettivi propri della transizione digitale – di cui al CAD, il D.Lgs. 82.2005 e ss.mm.ii. e, tra gli altri, ai Decreti Semplificazioni, tra i quali i D.L. 135.2018, D.L. 76.2020 e D.L. 77.2021 – o legati alla valorizzazione nel tempo di forme organizzative del lavoro smart e resilienti - di cui all'art. 263, c. 3, del D.L. 34.2020 e dell'art. 14 della L. 124.2015 e ss.mm.ii – o a modelli gestionali di filiera – utili per attuare anche i nuovi principi guida della P.A., come il digital first ed il once only, nonché per porre le basi per prossime forme integrate di pianificazione, anche sovracomunale – o, pienamente, basati sul costruito del valore pubblico, anche definito attraverso maturi processi partecipativi,

VALIDA la Relazione sulla Performance adottata dall'Amministrazione evidenziando come la stessa:

- a. esprima conformità con i contenuti del Piano della performance relativo all'anno 2020;
- b. manifesti coerenza fra i livelli di performance organizzativa espressi e gli obiettivi di performance organizzativa riportati nel documento;
- c. illustri i risultati relativi a tutti gli obiettivi di cui al Piano;
- d. presenti gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. utilizzi adeguati KPI – ulteriormente perfezionabili, soprattutto in ottica di misurazione degli impatti - il cui uso risulta idoneo;
- f. offra tracciabilità dei dati utilizzati per la compilazione del documento;

¹ <https://trasparenza.comune.trani.bt.it/details.aspx?contentID=508>

- g. tratti, ove pertinente, degli scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con sintetica indicazione della relativa motivazione;
 - h. risulti adeguata rispetto al processo di misurazione e valutazione dei risultati descritti nel documento;
 - i. dimostri adeguatezza alle disposizioni normative vigenti e alle L.G del DFP, alla quale il documento si è ispirato;
 - j. sia sufficientemente sintetica;
 - k. sia chiara e comprensibile,
- avanzando, al contempo, le seguenti proposte.

Per il futuro si suggerisce l'anticipazione dei termini per la predisposizione del documento. Avere, già prima dell'approvazione del Piano delle Performance, anche una bozza preliminare, ma comunque coerente, della Relazione potrebbe essere particolarmente utile per favorire una maggiore efficacia dell'attività di programmazione che, come disposto dall'art. 4, c. 2, lett. a) del D.Lgs. 150/2009, deve tenere *conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente* i quali, inoltre, come previsto dall'art. 5, c. 2, lett. f) del medesimo Decreto, servono per predisporre un modello atto a creare confrontabilità *con le tendenze della produttività dell'amministrazione* nell'ambito di una serie storica, *ove possibile*, almeno triennale; operazione già posta in essere dall'Ente nell'ambito degli indicatori utilizzati per dimostrare l'efficienza raggiunta nell'impegno delle risorse (par. 3.2 della Relazione), ma che deve essere estesa alla rappresentazione delle risorse utilizzate per perseguire gli obiettivi programmati, con focus specifici in merito agli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto originariamente programmato.

Si suggerisce di descrivere meglio gli impatti associati alle politiche pubbliche ed agli obiettivi specifici adottati al fine di offrire una rappresentazione rispetto alla dimensionamento del valore pubblico generato, ovvero del miglioramento del livello di benessere degli utenti e stakeholder di riferimento, tenendo – naturalmente - conto dello stato delle risorse disponibili nel corso del periodo. Un iniziale punto di partenza potrebbe essere anche dettagliare gli impatti legati alle politiche sociali d'Ambito offrendo, se ritenuto condivisibile, un modello da esportare su scala regionale. Laddove ritenuto utile, come approfondito durante la Giornata della Trasparenza del 16.12.2021, si suggerisce, già a partire dal prossimo ciclo di programmazione, di seguire le specifiche elaborate nell'ambito del progetto governativo RiformAttiva che, partendo dal costruito del Government Social Responsibility, ha definito tool che permettono il ribaltamento degli obiettivi più rilevanti (di mandato e strategici) sulle vari categorie di impatto che costituiscono l'ecosistema cittadino e strumenti per verificare l'associazione esistente tra gli obiettivi più rilevanti dell'Ente e le varie classi di portatori d'interesse; un modello quest'ultimo che oltre ad essere utile in fase di programmazione per porre in essere soluzioni di *we government*, può esserlo anche in fase di rendicontazione suggerendo livelli di accountability coerenti rispetto alla specifica classe di stakeholders. Un simile approccio potrebbe risultare adatto anche in chiave di allineamento al modello concettuale al quale rimanda il PNRR; infatti, come suggerisce la Circ. MEF 21.2021² serve entrare nella logica secondo la quale il citato Piano non è un mero aggregato di Programmi di spesa, ma bensì un insieme armonico di Programmi performance based dove rilevante risulta la dimensione degli outcome, degli impatti degli interventi realizzati.

Si propone per il futuro di utilizzare ulteriori library di indicatori, anche KRI, indicatori di rischio, funzionali per l'integrazione delle misure del PTPCT nell'ambito della Pianificazione generale e per l'integrazione anche del sistema di audit. In materia di organizzazione del lavoro – anche in considerazione della pochezza delle Linee Guida di più recente formulazione - si consiglia di valutare quelli di cui al DM 9 dicembre 2020 relativi alle L.G. sul Piano del Lavoro Agile, la cui utilità prescinde dalla futura adozione dei Piani integrati di attività

² https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/in_vetrina/dettaglio.html?resourceType=/VERSIONE-I/documenti/in_vetrina/elem_0336.html

ed organizzazione, quelli elaborati dall'ISTAT e relativi ai BES, magari inseriti nello specifico data warehouse realizzato nell'ambito di una progettualità promossa dall'IFEL³, o quelli dell'Agenda 2030 dell'ONU (nonostante che quello che possono prevedere eventuali provvedimenti collegati all'impostazione dei PIAO – i Piani integrati di attività ed organizzazione – di cui all'art. 6 del D.L. 80.2021) come adottati al contesto degli Enti Territoriali dall'ASviS⁴, nonché quelli di cui alle L.G. 1 e 2.2017 del DFP⁵ - che possono esprimere condizioni di salute nella quale si trova l'Ente⁶ - e ricavati dalle previsioni di cui all'art 9, c. 1-bis, del D.L. 69.2013⁷, conv. con L. 98.2013 – particolarmente utili in sede di utilizzo dei fondi del Next Generation EU - previo adattamento al contesto di riferimento, ove necessario. Fondamentale risulterà, comunque, la fonte del dato che dovrà essere sicura, affidabile e verificabile; qualora interna è auspicabile che il dato provenga dagli esiti del sistema di audit.

Si consiglia, inoltre, ai fini della rappresentazione dei risultati conseguiti, di utilizzare maggiormente schemi, diagrammi, grafici e grafiche che meglio possono offrire un "colpo d'occhio" d'immediata comprensione anche per i soggetti "non addetti ai lavori".

Al fine di creare una maggiore cultura civica su ogni aspetto della pianificazione, della programmazione, del monitoraggio e della verifica ex post si valuti di utilizzare anche le possibilità offerte dalla L.R. 28.2017⁸, che agli artt. 13 e 14 individua modalità e canali di finanziamento utili all'implementazione di modelli partecipativi. Un percorso partecipativo, laddove ritenuto utile, potrebbe essere lanciato nell'ambito della prossima Settimana dell'Amministrazione Aperta, promossa nell'ambito dell'Open Government Forum e organizzata a livello nazionale dalle Organizzazioni della società civile e dal Dipartimento della Funzione Pubblica⁹, iniziativa – nel caso - da affiancarsi alla giornata della trasparenza già realizzata dall'Ente come documentato al par. 6.2 della Relazione¹⁰.

Il Nucleo dispone che detta referto sia trasmesso ad Amministratori, Segretario Generale, Dirigenti e diventi di pubblico dominio attraverso la pubblicazione sul portale istituzionale nella specifica sezione della pagina Amministrazione Trasparente.

Si invitano i Dirigenti a darne comunicazione interna agli Uffici trasmettendo al personale il link della pubblicazione in modo che chiunque - ad iniziare dal "capitale umano"¹¹, anche in attuazione alle disposizioni di cui all'art. 19-bis, c. 3, del D.Lgs. 150.2009 - possa suggerire al Nucleo ogni utile idea a realizzare una soluzione di governance olocratia tesa a supportare l'Amministrazione nella generazione di valore pubblico, nonché a porre in essere processi partecipativi di innovazione, revisione organizzativa e miglioramento della qualità dei servizi, sia in termini economici che attraverso lo sviluppo di inedite soluzioni di empowerment.

³ <https://community.agendaurbana.it/comunita/bes-nel-dup>

⁴ https://asvis.it/public/asvis/files/Executive_Summary_ITA.pdf,
https://asvis.it/public/asvis/files/Executive_Summary.pdf,
https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto_ASviS/Rapporto_2021/Rapporto_ASviS_2021.pdf

⁵ http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG_Piano_performance_giugno_17.pdf,
https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-SMVP_29_dicembre_2017_.pdf

⁶ A tal proposito anche specifici indicatori di derivazione normativa come il FGDC possono sinteticamente rappresentare elementi di salute finanziaria dell'Amministrazione.

⁷ *Le Amministrazioni ... inseriscono nei sistemi di valutazione delle performance individuali dei propri dirigenti – leggi KPI - obiettivi connessi all'accelerazione dell'utilizzazione dei fondi nazionali ed europei per gli investimenti nella coesione e nelle riforme.*

⁸ https://partecipazione.regione.puglia.it/legge_partecipazione.pdf

⁹ <https://open.gov.it/saa/>

¹⁰ E promosso sui canali web dell'Ente - <https://www.comune.trani.bt.it/comunicati-stampa/venerdi-a-trani-si-celebra-la-giornata-della-trasparenza/> - e di media locali - <https://www.comune.trani.bt.it/comunicati-stampa/venerdi-a-trani-si-celebra-la-giornata-della-trasparenza/>.

¹¹ <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/09-03-2021/un-nuovo-alfabeto-la-pubblica-amministrazione>,
http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/linee_programmatiche_mar_21.pdf.

Volontà del Nucleo, nei modi e tempi definiti dall'Amministrazione, sarà quello di organizzare incontri con rappresentanti dell'Ente per costruire una comune cultura ed un lessico comune nell'ambito della gestione delle performance¹², una gestione che necessariamente dovrà mettere a sistema, già dal presente esercizio, aspetti di compliance normativa che impattano su diverse dimensioni della performance.

Trani, 17.01.2022

Il Nucleo di Valutazione

Francesco Salicrú

Gabriele

Angelo Pedone

¹² Laddove condiviso si potrebbero tenere anche incontri in web conference, la cui registrazione sarebbe fruibile in modalità asincrona, estendibili a tutto il personale dell'Ente.