

Validazione della Relazione sulle Performance

In data 12.11.2022, 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. (da attuare, in prospettiva alla luce del combinato disposto con l'art. 6 del D.L. 80.2021, conv. con modificazioni dalla L. 113.2021, e dall'art. 1, c. 1 del DPR 81.2022);

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.;

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 ed aggiornato con GGC 156.2021, 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. 54.2021 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. 49.2022;

CONSIDERATA la Relazione sulle performance adottata dall'Ente con DGC n. 132.2022, che illustra il livello di traguardamento degli obiettivi adottati, nonché tratta – anche attraverso il raccordo con fonti esterne adeguatamente sintetizzate nel documento - le ulteriori dimensione di analisi dell'agire pubblico, in particolare a livello istituzionale, dei servizi resi a favore della collettiva con focus specifico su quelli di welfare, delle tecniche relazionali di valorizzazione delle opinioni e dei giudizi degli stakeholders, nonché della cura del capitale umano interno all'Ente;

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 esternalità frappostati in corso di gestione – rispetto agli obiettivi programmati;
- di riflessioni sulle esigenze di riprogrammazione delle policies interne alla luce della nuova disciplina pianificatoria delle PP.AA. introdotta nell'ambito della milestone M1C1-56 del PNRR;

CONSIDERATO che la Relazione è stata predisposta privilegiando al tempo stesso sinteticità, chiarezza espositiva e comprensibilità, facendo ricorso a rappresentazioni – apprezzabilmente in misura maggiore rispetto al passato – tabellari e grafiche – utili a strutturare un modello schematico idoneo anche a favorire una maggiore leggibilità del documento e dei dati nello stesso esposti;

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 creando il giusto livello di armonizzazione anche rispetto ai documenti programmatori e consuntivanti di natura economico-finanziaria,
- dedica al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici una ampia sottosezione, nella quale dopo essere stato riportato il cascading con gli altri obiettivi sottordinati, ai primi collegati, quindi del grado complessivo di traguardamento, attraverso un comunicativamente efficace diagramma a torta viene presentato, complessivamente, il posizionamento dell’Ente rispetto alle aspettative di realizzazione ipotizzate in fase di avvio del ciclo pianificatorio (lo strumento offre immediata percezione del livello di raggiungimento degli obiettivi in questione),
- tratta della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, anche includendo iniziali modelli partecipativi, ma scontrandosi con la limitata diffusione delle carte dei servizi anche nell’ambito dei soggetti del GAP, del Gruppo di Amministrazione Pubblica,
- in merito al citato GAP, illustra il livello di performance raggiunto dai soggetti partecipati (almeno limitatamente ai dati a disposizione dell’Amministrazione),
- utilizza il sistema delle serie storiche per verificare alcuni trend del ciclo di programmazione/attuazione delle politiche, degli obiettivi e delle misure poste in essere dall’Ente, in particolare per quanto attiene alla completezza e qualità dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria;

VERIFICATO l’utilizzo del panel di KPI di cui alla Circolare 2.2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, rispetto ai quali si rimarca l’utilità di ricorrere alla produzione di serie storiche, utili per 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, in un periodo storico ancora caratterizzato da incertezze e forti criticità, si sia provveduto a realizzare l’indagine sul benessere organizzativo e, indirettamente, sui bisogni conciliativi da soddisfare sviluppando policies di work life balance e nuovi modelli di organizzazione del lavoro;

VERIFICATO come la suddetta indagine stia dimostrando l’efficacia delle policies poste in essere dall’Ente in campo di cura ed attenzione al personale, provata attraverso un miglioramento generalizzato dei risultati degli item oggetto d’analisi;

TENUTO CONTO delle analisi in campo di integrità, trasparenza, prevenzione della corruzione in cui emergono elementi funzionali all’innesco della definizione del prossimo modello di corruption risk management da integrare nel modello di governance e nelle misure del prossimo PIAO (anche alla luce del PNA 2022-2024, quando definitivamente approvato);

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

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 2021;
- 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;
- 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.

Il Nucleo, conclusa la validazione, al fine di non essere ripetitivo, suggerisce all'Ente di analizzare le proposte già avanzate in sede di validazione della Relazione dell'anno 2020 e non ancora attuate e, quest'anno, si sofferma su tre elementi che considera fondamentali per impostare il processo pianificatorio-operativo del triennio 2023-2025:

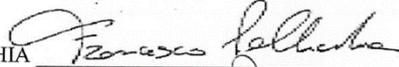
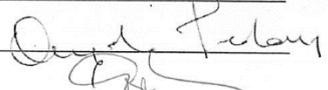
ESERCITARE, rispetto al Gruppo di Amministrazione Pubblica, una adeguata forma di leadership istituzionale che permetta all'Amministrazione di ottenere quanto richiesto anche al fine di poter esercitare le forme di controllo ed indirizzo necessarie e che la stessa Amministrazione ritiene utile intraprendere;

STRUTTURARE, in vista della transizione al sistema di Pianificazione Integrata di Attività ed Organizzazione (PIAO), un peculiare modello di governo della nuova complessità pianificatoria – etichettabile come Public Value Collaborative Governance - che guardi alle nuove dimensioni di obiettivi che devono essere definiti – quelli di valore pubblico – promuovendo forme diffuse di partecipazione (a partire da momenti di socializzazione delle forme e dei diritti esercitabili dagli stakeholders, anche ai sensi del D.Lgs. 198.2009);

DEFINIRE, soprattutto, in chiave PIAO, un principale set di obiettivi di alto valore strategico da misurare attraverso gli impatti prodotti, evitando una polverizzazione degli stessi in sottocategorie più esecutive, comunque utili, ma forse più opportunamente gestibili attraverso gli strumenti del controllo di gestione.

Trani, 12.11.2022

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Francesco PELLECCIA 
Dott. Angelo PEDONE 
Dott.ssa Giulia LACASELLA 