Istituzione Comunale "Marsala Schola" Prot. n. 0000599 del 27-01-2025 arrivo

Comune di Marsala

Medaglia d'oro al valore civile

Settore AA.GG. – Risorse Uma:ıe Dirigente Dott Giacalone Andrea	Ufficio NUCLEO DI VALUTAZIONE Presidente Dott. Luigi E. Cassata Componente Dott.Antonio G.Scavone
Sede Centrale – Via Garibaldi n° 5 91025 Marsala (TP) – Sicilia – Italy **P.I. 00139550818** **E-MAIL**: nucleo.valutazione@comune.marsala.tp.it **PEC**: protocollo@pec.comune.marsala.tp.it Centralino Tel. 0923-993111 – Tel.: 0923-993206/214	Protocollo n° Del

OGGETTO: Trasmissione documento di validazione della Relazione Finale e la Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance anno 2023.-

Al Direttore dell'Istituzione "Marsala Schola"
Dott.Giancarlo Sparla

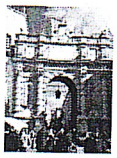
E.p.c. Al Segretario Generale
Al Sindaco

LORO SEDI

Si trasmette, in allegato alla presente, il documento di validazione e la Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della Performance anno 2023, ai fini della pubblicazione nella sezione di Amministrazione Trasparente.-

D'ordine del Presidente del Nucleo di Valutazione
Per l'Ufficio di supporto dott. G. Panicola

CITTA' DI MARSALA
NUCLEO DI VALUTAZIONE



Città di Marsala
Medaglia d'oro al valore civile

ISTITUZIONE COMUNALE
"Marsala Schola"

Via V. Pipitone, 6. Tel. 0923/993690- P.IVA 02244630816- Email: marsalaschola@comune.marsala.tp.it

NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI MARSALA

Documento di validazione della Relazione Finale sulla Performance 2023

-Asseverazione-

Premessa

La Validazione della *Relazione sulla performance 2023* rende conto dell'esame condotto dal Nucleo di Valutazione, valutate le difficoltà operative in cui l'Istituzione opera da anni.

Analisi del contesto e delle risorse

La Relazione sulla *performance* fornisce alcuni elementi utili per comprendere i cambiamenti intercorsi tra la fase di programmazione e la fase di gestione e fa riferimento al Piano Programma 2023/2025 adottato dal CdA con delibera n. 4 del 24/01/2023, e al PIAO 2023 adottato con delibera n. 07 del 31/01/2023.

Dalla relazione si evince che è stato eseguito il monitoraggio sul grado di attuazione degli obiettivi gestionali inseriti nel PDO alla data del 30/10/2023.

L'allocazione delle risorse è un elemento centrale dell'intero ciclo della *performance*, per l'impegno all'attenta calibrazione e monitoraggio tra la fattibilità degli obiettivi e le risorse disponibili. È un aspetto su cui questo Nucleo suggerisce di porre sempre maggiore attenzione in occasione dell'approvazione del Piano Triennale della *performance.*

***Contenuti della relazione annuale sulla* performance**

La Relazione sulla *Performance 2023*, approvata con deliberazione del CdA del 20/12/2024 n. 39, informa i cittadini sui risultati del ciclo della *performance* organizzativa e individuale dell'anno 2023.

La Relazione dell'Istituzione contiene i risultati della valutazione della performance organizzativa ed individuale relativa al Direttore di Marsala Schola - Organo insieme al Presidente e al CdA dell'Istituzione Marsala Schola ai sensi dello Statuto - derivati secondo le previsioni del vigente sistema di misurazione, degli obiettivi specifici e delle diverse criticità emerse nel corso del 2023.

Dal confronto tra il dato medio della performance organizzativa conseguito nell'annualità precedente e quello dell'anno 2023 risulta un incremento medio pari al 12% della performance organizzativa (da 88% al 100%) dato che evidenzia un maggiore impegno ed una maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi.

La Relazione riporta i risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi strategici ed operativi del direttore e delle P.O contenuti nel Piano performance, che hanno contribuito direttamente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi che, presenti nel Piano, sono oggetto della programmazione annuale.

Le *Linee guida per la relazione annuale sulla* performance (DFP, Linea Guida n. 3/2018) consigliano che l'articolazione della Relazione contenga contenuti minimi, quali: la sintesi dei principali risultati raggiunti e il loro impatto in termini di creazione di valore pubblico; l'analisi del contesto con le importanti variazioni intervenute nel 2023 sono ben rappresentate; ben rappresentato è l'utilizzo delle risorse umane e materiali; L'esposizione dei dati è abbondantemente supportata da rappresentazioni grafiche della valutazione della *performance* organizzativa e individuale del Direttore e le informazioni di carattere finanziario.

I principali risultati conseguiti

Nella Relazione la rappresentazione dei risultati è abbastanza dettagliata sebbene non si rileva il confronto con il valore medio della performance organizzativa dell'anno precedente.

La rappresentazione grafica sintetizza la realizzazione di tutti gli obiettivi assegnati.

Misurazione e valutazione della* performance *organizzativa

La rendicontazione degli obiettivi è correttamente relazionata. Marsala Schola ha dichiarato e dimostrato la propria capacità di realizzare gli obiettivi programmati.

Performance *organizzativa complessiva*

L'attività compete al Nucleo in forza dell'art. 7, lett. a) del D. Lgs. 150/2009. Il Nucleo di Valutazione insediatosi il 12/06/2024, ha misurato e valutato la *performance* dell'Istituzione con documento approvato nella seduta del 18/11/2024 con verbale n.24.

Il risultato andrebbe meglio confortato tramite la *customer satisfaction* con l'analisi degli impatti prodotti, ma la Relazione non fa menzione di tali dati.

La validazione della Relazione sulla performance *2023*

Il NdV è chiamato a validare – ai sensi dell'art. 14. Comma 4, lettera c, del d. lgs. 150/2009 – la Relazione sulla *performance* 2023, predisposta dalla Istituzione, *a condizione che detto documento sia stato redatto in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali* confermando quanto sopra si riscontra l'essenziale congruenza della Relazione con le previsioni normative. La rendicontazione del processo di misurazione e valutazione dell'Amministrazione esibisce i risultati organizzativi e individuali conseguiti nell'anno 2023 e le risorse utilizzate anche a mezzo di grafici di facile lettura ed interpretazione. La norma precisa che la validazione non certifica la veridicità dei dati perché il Nucleo è chiamato a esaminare il processo secondo i criteri di cui all'elenco a-k) delle Linee guida n. 3/2018, del DFP.

La validazione viene effettuata sulla scorta dei predetti *item*, essendo rispondenti ai processi aziendali cui l'Amministrazione deve adempiere ai fini della regolarità del ciclo della *performance*, ribadendo che ciò prescinde dai risultati e dagli scostamenti degli obiettivi di cui si è detto.

Tabella 1: Item previsti dalla Linea guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione pubblica.

	L. G. n. 3/2018 del DFP	**Relazione sulla *performance* 2023**
a)	Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della *performance 2019.*	I contenuti della Relazione sulla *performance* e quelli del rispettivo Piano risultano coerenti.
b)	Coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dal NdV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione.	Il NdV, sulla scorta delle indicazioni delle Linee guida n. 2/2018, ha proceduto all'analisi generale delle aree che hanno conseguito risultati quasi sempre in linea con quelli attesi e si è soffermano sui casi in cui si sono registrati scostamenti.
c)	Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano.	La Relazione contiene i risultati sia degli obiettivi organizzativi sia degli obiettivi individuali. I contenuti insistono su meri compiti legati all'attività lavorativa, su dovuti adempimenti.
d)	Verifica che nella misurazione e valutazione della *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.	La risposta è positiva. Tutti gli uffici sono stati incaricati di conseguire obiettivi sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza. Tuttavia gli obiettivi della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono spesso rivolti a meri adempimenti formali.
e)	Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Il metodo di calcolo degli indicatori è corretto.
f)	Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate).	I risultati degli obiettivi si avvalgono di dati dichiarati dai responsabili degli uffici.
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.	Si richiama il superiore punto b). Gli obiettivi sono corredati dei relativi indicatori e risultati programmati conseguiti, senza accostamento del risultato storico almeno dell'annualità precedente. Il Nucleo ha effettuato l'analisi degli scostamenti e ha formulato il giudizio.
h)	Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.	Il processo di misurazione e valutazione degli obiettivi è adeguato ma si tratta spesso di adempimenti, il risultato è nell'espletamento dell'attività richiesta. Molti obiettivi sono poco sfidanti pur tuttavia utilità nel processo di miglioramento continuo della *performance* dei servizi rivolti ai cittadini (vedasi quanto realizzato relativamente agli asili).
i)	Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP.	È conforme
j)	Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).	Si esprime giudizio positivo.

	L. G. n. 3/2018 del DFP	Relazione sulla *performance 2023*
k)	Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o riferimenti normativi, ecc.	Si esprime giudizio positivo.

Il NdV preliminarmente intende rassegnare le seguenti raccomandazioni quale presidio metodologico della *performance* e della *prevenzione della corruzione e trasparenza* – ed è disponibile ad offrire il proprio contributo per quanto sopra espresso:

1. invita l'Istituzione, vista la peculiarità del settore nell'ambito del quale opera ad individuare obiettivi più performanti che esulano l'ordinaria amministrazione, evitando quelli che si configurano come mera attività istituzionale e/o eccessivamente generici;
2. ridefinire i rapporti istituzionali tra l'Istituzione Comunale "Marsala Schola" e l'Amministrazione Comunale al fine di migliorare il ciclo della performance e dei controlli interni.

Alla luce delle superiori considerazioni il Nucleo di Valutazione

V A L I D A

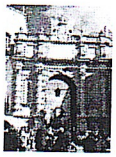
la Relazione sulla *performance 2023*, adottata con delibera CdA n. 39 del 20/12/2024, trasmessa al Nucleo con protocollo n. 120726 del 20/12/2024 a firma del Direttore dell'Istituzione.

Ad integrazione di quanto sopra dichiarato, si allega alla presente relazione il documento di sintesi della valutazione del NdV dei risultati della performance organizzativa ed individuale dirigenziale.

Marsala, lì.23/01/2025

Il Componente dott. Antonio Scavone

Il Presidente,avv. Luigi Cassata



Città di Marsala
Medaglia d'oro al valore civile
ISTITUZIONE COMUNALE
"Marsala Schola"

Relazione sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni dell'Istituzione comunale "MARSALA SCHOLA"

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

- Visto l'art.7 del D.lgs 150/2009, ai sensi del quale: *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano ((e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione,)) il Sistema di misurazione e valutazione della performance";*

- Considerato che il Nucleo di valutazione è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione pubblica, supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale;

- Richiamato lo Statuto di "Marsala Schola";

- Visto il "Regolamento del personale e dell'organizzazione degli uffici e dei servizi";

- Verificato il Regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della Performance, approvato con Delibera G.M. n. 177/2018 ed in particolare l'art.3 lettera f) dello stesso, adottato dall'Istituzione in aderenza allo Statuto;

- Preso atto della circolare n. 9/2019, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica richiama le pubbliche amministrazioni *"a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo indipendente di valutazione e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento";*

- Vista la Delibera n. 23/2013 dell'Anac recante linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione deli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D. lgs n. 150/2009);

- Ritenuto che le indicazioni fornite della circolare siano rivolte anche agli enti locali che hanno optato per la costituzione del nucleo di valutazione, anziché per l'organismo indipendente di valutazione, in quanto, ai sensi degli articoli 16 e 31 del D.lgs. 150/2009, l'art. 7 del medesimo decreto rappresenta norma di principio ed immediata applicazione anche per gli EE.LL.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

-dà atto che il Piano Programma 2023/2025 adottato dal CdA con delibera n. 4 del 24/01/2023, e il PIAO 2023 adottato con delibera n. 07 del 31/01/2023 ha individuato gli obiettivi organizzativi e individuali ed il piano della performance.

-Che con delibera del Cda n.39 del 20/12/2024 è stata approvata la relazione finale al fine della emissione del documento di validazione.

- Che gli obiettivi sono stati regolarmente raggiunti con un incremento del 12% rispetto all'anno precedente.

- Che, una parte degli obiettivi assegnati risulta poco sfidante e meramente adempimentale, ma che da incontri avuti con l'A.C. per gli anni successivi si intendono fare passi avanti in questa direzione, per dare esecuzione agli obiettivi strategici perseguiti nelle delibere di programmazione al fine di essere più efficaci sulla soluzione delle criticità peculiari del settore.

Si suggerisce analogamente a quanto suggerito all'Ente Comunale, l'opportunità di addivenire ad una revisione del vigente strumento regolamentare attualmente in essere (S.M.V.P.) per meglio rispondere alle finalità ed ai criteri previsti dalla normativa vigente in materia di misurazione e valutazione della performance, nonché alle politiche di gestione del personale dell'ente.

Complessivamente il Ciclo della Performance per l'anno 2023, si è concluso. Questo N.di.V., insediatosi solamente il 12/06/2024, nel documento di validazione della relazione finale sulla performance anno 2023, ha rassegnato raccomandazioni all'Istituzione.

Marsala 23/01/2025

Il Componente

Dott. Antonio Scavone

Il Presidente

Avv. Luigi Cassata