



COMUNE DI BALESTRATE

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA

DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2023

Premessa

La presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2023 è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione in conformità con quanto previsto dall'art. 14, comma 4 del d.lgs 27 ottobre 2009 n. 150 “ Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, che individua fra i compiti dell'OIV il monitoraggio del funzionamento complessivo della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Questo Organismo, in composizione monocratica, a seguito di pubblica selezione è stato nominato con determinazione sindacale n. 33 del 07/11/2022.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 118 del 30.11.2022 aveva approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adeguando il proprio ordinamento generale degli Uffici e dei servizi ai principi di cui al D.lgs. n. 74/2017 di modifica del D.lgs. N. 150/2009, tenendo conto degli spazi di autonomia organizzativa dell'Ente e delle specificità della realtà dei piccoli comuni ed avendo come finalità il miglioramento dei servizi per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti e l'orientamento delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi verso una maggiore efficienza con lo scopo di stimolare la creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

Successivamente con deliberazione n. 101 del 14/12/2023 la Giunta comunale ha deliberato l'aggiornamento del predetto Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale comunale, in attuazione dei principi della normativa sopra richiamata, in cui sono stati:

modificati alcuni articoli del previgente sistema;

apportate variazioni alle schede di valutazione sia del personale incaricato di Elevata Qualificazione che del restante personale comunale;

introdotte le novità previste dal CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del triennio 2019 – 2021 ed i principi contenuti nel decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge 113 del 6 agosto 2021, istitutivo del P.I.A.O. (Piano Integrato delle Attività e degli Obiettivi).

In tale contesto l'Organismo Indipendente di Valutazione fornisce lungo tutto il ciclo un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità ed affidabilità al SMVP.

L'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, novellato dal D.Lgs. n. 74/2017, attribuisce infatti a tali Organismi un parere vincolante circa l'adozione e l'aggiornamento annuale del SMVP.

E' previsto a tal uopo che *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*.

L'Organismo di Valutazione esprime il proprio parere sul SMVP valutando la coerenza delle scelte operate dall'amministrazione rispetto al quadro normativo vigente e al contesto interno/esterno con cui si interfaccia l'amministrazione stessa.

Inoltre, l'Organismo di Valutazione rende conto del funzionamento complessivo del SMVP all'interno della Relazione annuale sul funzionamento del SMVP, formulando proposte e raccomandazioni ai vertici dell'amministrazione, al fine di supportare questi ultimi nell'introduzione di modifiche migliorative.

Con riferimento alla modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa, l'Organismo di Valutazione considera in particolare:

- la corretta declinazione della dimensione temporale;
- le fonti e le tipologie di indicatori;
- le modalità di raccordo con il ciclo di bilancio;
- i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti adottati dall'amministrazione;
- la dettagliata descrizione di tutte le fasi del ciclo;
- la chiarezza dei ruoli attribuiti dai diversi soggetti.

Il D. Lgs. n. 74/2017, ultimo di diversi interventi legislativi, ha introdotto varie novità in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni:

- maggiore attenzione agli indicatori d'impatto e al livello alto della programmazione;
- maggiore enfasi sulla performance organizzativa;
- maggiore attenzione alla partecipazione degli utenti interni/esterni alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi;
- centralità dei concetti di performance, premialità, trasparenza, quali principi generali di tutti gli strumenti organizzativi, gestionali e di rendicontazione (quali, a titolo puramente esemplificativo, il piano performance, il documento unico di programmazione, il bilancio di previsione finanziaria, gli obiettivi annuali, i risultati annuale, ecc.);
- la distinzione tra:
 - obiettivi generali: che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
 - obiettivi specifici: individuati nel Piano della performance, programmati, in coerenza con gli obiettivi generali su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli *organi di indirizzo politico-amministrativo*, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.

Pertanto, la Giunta Comunale con la predetta deliberazione n. 101/2023 provvedeva ad approvare l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adeguando il proprio ordinamento ai principi di cui al D.lgs. N. 150/2009 come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, tenendo conto degli spazi di autonomia organizzativa dell'Ente e delle specificità della realtà dei piccoli comuni ed avendo come finalità il miglioramento dei servizi per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti e l'orientamento delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi verso una maggiore efficienza con lo scopo di stimolare la creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano, nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti, il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

Tale Sistema ha introdotto le seguenti principali novità:

- maggiore attenzione agli indicatori d'impatto e al livello alto della programmazione;
- maggiore enfasi sulla performance organizzativa;
- maggiore attenzione alla partecipazione degli utenti interni/esterni alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi;
- centralità dei concetti di performance, premialità, trasparenza, quali principi generali di tutti gli strumenti organizzativi, gestionali e di rendicontazione (quali, a titolo puramente esemplificativo, il piano performance, il documento unico di programmazione, il bilancio di previsione finanziaria, gli obiettivi annuali, i risultati annuale, ecc.);

Il sistema, inoltre, definisce soggetti, procedure ed elementi per la misurazione e la valutazione della Performance organizzativa ed individuale nell'ottica di promuovere il merito ed il miglioramento della performance attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche ed è finalizzato a:

- comunicare con chiarezza ai dipendenti dell'ente le attese sulle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;
- sollecitare l'apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;
- spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;
- responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;
- valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti;

La funzione di misurazione e valutazione della performance, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a), del predetto decreto, è svolta:

- dall'Organismo indipendente di Valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Funzionari di vertice;
- dai Funzionari di vertice di ciascuna amministrazione nei confronti del personale assegnato ai rispettivi Settori;
- dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa, secondo quanto stabilito dagli artt. 8 e 9-bis.

Con il nuovo Sistema sono stati introdotti gli indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della *performance individuale*, determinando :

A. per i dirigenti e per il personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità:

gli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

B. per il personale non Responsabile di Direzione:

- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale adottato dal Comune di Balestrate si caratterizza :

- per aver posto un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale. La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale del personale che vi lavora e della posizione organizzativa che la dirige;
- per la compattezza ed omogeneità, in quanto tutto il personale, Responsabili di settore e non, è valutato con gli stessi meccanismi;

Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli **obiettivi conseguiti** ed i **comportamenti organizzativi dimostrati**.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa, pertanto, in coerenza con la programmazione generale e con gli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente, nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (Piano della Performance);
- b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati.

Il Piano della Performance per l'anno 2023

L'O.I.V. prende atto che il Comune di Balestrate, nelle more dell'approvazione dei documenti di programmazione finanziaria e del PIAO, nell'ottica di dotare l'Ente di strumenti provvisori di indirizzo anche con riferimento al ciclo di gestione della performance, con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 23/06/2023 ha approvato il Piano della Performance – Obiettivi provvisori 2023.

Con il predetto Piano l'Ente ha inteso individuare obiettivi provvisori trasversali e obiettivi provvisori suddivisi per Direzione, da assegnare alle strutture amministrative di massima dimensione dell'Ente e ai relativi responsabili nonché al personale incardinato.

Inoltre, è stato dato atto che il Piano Performance provvisorio 2023 sarebbe stato adeguato ed integrato con indicatori, azioni, tempi e fasi degli obiettivi, a seguito dell'intervenuta approvazione del Bilancio di previsione 2023 contenente le previsioni definitive relative all'esercizio in corso e al

triennio 2023 2025 e sarebbe confluito all'interno della Sezione Performance del PIAO 2023/2025 coordinando i suddetti obiettivi con quelli eventualmente derivanti dal nuovo Bilancio di Previsione 2023/2025.

Non essendo stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025, conseguentemente non è stato adottato il PIAO 2023/2025 con l'annessa Sezione Performance.

Trasparenza e controlli

Ai sensi dell'art. 14, c.4, lett. g) del D.lgs. 150/2009, l'OIV ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di rilevazione, allegata alla delibera Anac per l'anno di riferimento, presente nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", sottosezione livello 1 "*Controlli e rilievi sull'Amministrazione*", sottosezione 2 livello "*Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*", del sito istituzionale dell'Ente.

Il Segretario Comunale *pro tempore* ha svolto l'attività relativa al controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile per le annualità 2022, I e II semestre, e 2023 I semestre, redigendo a tal uopo i verbali del 25 e 28 luglio 2023, del 7 agosto 2023, del 20 e 22 settembre 2023.

L'O.I.V.
Avv. Paolo Barranca