



COMUNE DI BALESTRATE

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Organismo Indipendente di Valutazione

RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA

DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2021

Premessa

La presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021 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. 65 del 04.07.2019 ha approvato il 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.

Tale sistema affida la misurazione e valutazione della performance all'Organismo Indipendente di Valutazione, individuando le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione.

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

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa, 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.

In attuazione dei principi generali previsti dalla normativa nazionale, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi viene effettuata con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, agli ambiti di responsabilità in cui si articola l'attività dell'Ente ed ai singoli dipendenti.

In particolare la performance organizzativa viene determinata valutando il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alle Direzioni, in cui si articola la macrostruttura dell'Ente, e la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi svolti da ciascuna Direzione.

La performance individuale è collegata alla valutazione del contributo assicurato da ogni Responsabile di Direzione alla performance generale dell'Ente e alla valutazione del contributo assicurato da ogni dipendente alla Direzione di appartenenza, nonché alla valutazione delle competenze professionali e manageriali e dei comportamenti organizzativi.

La valutazione della performance produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della corresponsione di indennità e premi incentivanti. Gli esiti rilevano ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche.

La misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Direzione è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate
- alla capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Mentre la misurazione e la valutazione della performance della restante parte del personale è collegata:

- al contributo fornito alla performance della Direzione di appartenenza
- ai comportamenti organizzativi.

Il Piano della Performance per l'anno 2021

L'O.I.V. prende atto che non è stato approvato il Piano della Performance per l'esercizio 2021.

Pertanto, non è stato possibile procedere alla valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dipendente (*Responsabili di P.O. e restante personale*), così come previsto dal superiore sistema di valutazione approvato dall'Ente e, conseguentemente, in mancanza dei necessari elementi valutativi, non sono stati erogati i relativi premi al personale dipendente.

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, presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

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