



COMUNE DI PALERMO

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2019

=====

Al fine di procedere alla validazione della Relazione sulla Performance anno 2019 sulle attività del Comune di Palermo, come previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera c, del D.lgs. 150/2009, sono stati analizzati i seguenti documenti:

- Programma di mandato del Sindaco per il 2019;
- DGC n. 155 dell'8/11/2018 riportante alcuni obiettivi per il primo semestre 2019;
- DGC n. 129 del 24/07/2019 riportante alcuni obiettivi per il secondo semestre 2019
- Piano della Performance 2019 adottato con DGC n. 199 del 22/11/2019
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Area Comparto approvato con delibera di G.C. n. 41 del 26/03/2012
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Dirigenza approvato con deliberazione di G.C. n. 131 del 30/07/2013
- Documentazione comprovante il raggiungimento degli obiettivi a supporto della valutazione.
- Linee guida per la Relazione annuale sulla performance redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance del novembre 2018;

In coerenza con il ruolo dell'OIV di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione, la "validazione" della Relazione non è da intendersi una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione, bensì una validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione, come descritto nelle linee guida della Funzione Pubblica.

Al fine della verifica, sono stati analizzati i contenuti della relazione in base ai seguenti criteri:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;

- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione;
- 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;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Esiti della verifica

La Relazione sulla Performance 2019 relaziona sulle attività effettuate dall'Amministrazione comunale in riferimento alla programmazione effettuata con il Piano della Performance 2019 in modo esauriente, sintetico, snello e di agevole lettura.

Si evidenziano i risultati più rilevanti sui seguenti aspetti:

1. Come noto il Piano della Performance, unitamente al Piano di dettaglio degli obiettivi, sono unificati al PEG¹. Dunque, per gli enti locali il termine per l'approvazione del piano piano della performance essendo parte integrante del PEG, scade il ventesimo giorno successivo all'approvazione del bilancio. Pertanto, alla luce delle superiori considerazioni si apprezza l'assegnazione degli obiettivi effettuata nelle more della definizione del Piano che per i tempi di redazione e approvazione non consentirebbe di avviare la gestione e il ciclo necessario per la valutazione dei dipendenti, come ha più volte indicato dalla Corte dei conti.
2. La fase di rendicontazione degli esiti, dei risultati ottenuti con evidenza dei documenti resi disponibili dalla Struttura di Supporto hanno reso possibile una Relazione che riporta in modo dettagliato, esaustivo e tangibile i risultati conseguiti nel corso del 2019.
3. Si apprezza il monitoraggio del personale effettuato durante l'anno per il quale sono state effettuate valutazioni periodiche al fine di per orientare il comportamento del valutato durante l'anno rispetto al risultato atteso.
4. Si raccomanda l'attenzione verso una continua attività di informazione e formazione verso valutati e valutatori sulle finalità della valutazione, sui sistemi di pianificazione, di definizione di obiettivi e risultati attesi, al fine di rendere il sistema ben compreso, accettato ed adeguatamente utilizzato quindi realmente efficace nel premiare i risultati ottenuti in termini di differenziazione delle prestazioni.

Tutto ciò premesso, si valida la Relazione sulla Performance 2019 per la successiva approvazione da parte dell'Amministrazione Comunale.

Palermo, 24/08/2021

*F.to Presidente - D.ssa Antonella Spataro
F.to Componente - Dr. Giuseppe Genco
F.to Componente - D.ssa Maria Pia Rosoni*

¹ DECRETO LEGISLATIVO 18 agosto 2000, n. 267 - Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali. Articolo 169 (*Piano esecutivo di gestione*).....3-bis. Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macro-aggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.