



Comune di Palermo
Organismo Indipendente di Valutazione

Prot. OIV n. 14 del 6/04/2020

Al Signor Sindaco

e, p.c. Al Sig. Segretario Generale

OGGETTO: Relazione annuale sullo stato del sistema di valutazione ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni

In merito all'adempimento previsto dall'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, specificato in oggetto, questo Organismo relaziona in merito al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni

Premessa

Ai sensi dell'art 3 comma 2 del DLgs 150/2009 "Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (testo così modificato dall'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114).

Inoltre, ai sensi dell'art. 7 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" comma 1 del D.LGS 1520/20009, "*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*".

La relazione sul sistema di valutazione contribuisce a definire tale ambito offrendo all'amministrazione una visione esterna funzionale al miglioramento del funzionamento del sistema di misurazione e offrendo spunti di riflessione finalizzati al miglioramento del sistema in essere.

Attualmente l'Amministrazione comunale fa riferimento ai seguenti documenti:

- Deliberazione di G.C. n. 41 del 26/03/2012 di approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance Titolari A.P./P.O. e del Sistema di misurazione e valutazione della Performance Area Comparto;
- deliberazione di G.C. n. 131 del 30/07/2013 di approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance Dirigenza.

Nonostante il sistema in essere sia abbastanza articolato in diversificati ambiti di misurazione, rispetto all'attuale tendenza normativa si evidenziano e ribadiscono i seguenti aspetti.

1 Performance organizzativa

L'orientamento normativo sposta sempre più il livello tra l'Amministrazione ed il cittadino ad una posizione di parità rispondendo ad un ruolo di servizio più che ad una posizione autoritaria confermando con tutta una serie di disposizioni normative, che vanno dalla partecipazione al procedimento amministrativo alle diverse possibilità di accesso a documenti e dati pubblici. la partecipazione del cittadino all'amministrazione pubblica definendo tale partecipazione quale finalità pubblica prevalente.

In questa logica l'Amministrazione organizza le proprie attività secondo logiche di imparzialità ed efficienza spostando il controllo della mera rispondenza degli atti prodotti secondo percorsi definiti, al controllo del risultato prodotto rispetto secondo canoni di qualità e di rispetto di una tempistica che ne confermi la valenza, tale per cui il significato di efficienza risulti più vicino ad una visione aziendalistica privata.

Sulla scorta di tale tendenza normativa, il processo di programmazione, monitoraggio e valutazione della P.A. (ciclo della Performance) segue il principio di un'amministrazione responsabile e partecipata, intesa non più come mera esecutrice delle leggi, ma come struttura diretta ad operare al servizio della collettività secondo il principio di buon andamento ed imparzialità della Pubblica Amministrazione sancito dall'art. 97 della Costituzione, che costituisce il fondamento del potere di auto-organizzazione della stessa.

La tendenza normativa sopra evidenziata è confermata dalle "Linee guida per il sistema di Misurazione e Valutazione della performance" del dicembre 2017 redatte dal Dipartimento della Funzione pubblica in cui si fa esplicito riferimento alla partecipazione dei cittadini e degli utenti al processo di valutazione prevedendo due modalità di partecipazione:

- **indagini di *customer satisfaction per*** rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in relazione ai servizi erogati con indagini adattate in ragione dello specifico contesto organizzativo, anche utilizzando il *benchmark* con altre amministrazioni come sistema di riferimento per il miglioramento.
- **comunicazione diretta degli utenti esterni ed interni agli OIV** secondo le modalità definite per la raccolta delle segnalazioni

Considerato che allo stato attuale la performance individuale viene valutata su due aspetti (obiettivi strategici e agli obiettivi di PEG), coerentemente con quanto stabilito dalle linee guida citate andrebbe inserito un percorso per la raccolta e la verifica delle segnalazioni dei cittadini sia rilevate tramite indagini di *customer satisfaction* che attraverso una linea dedicata (che potrebbe essere una mail od un link sull'home page dell'Amministrazione) per le comunicazioni e segnalazioni dei cittadini dirette all'OIV.

2 Performance individuale

In merito le linee guida n. 2/2017 hanno chiarito che la performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione.

In particolare, è stato evidenziato che le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- a) risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione; essi sono a loro volta distinguibili, in base a quanto l'amministrazione indica nel proprio SMVP, in:
 - risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza;
 - risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
 - risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;
- b) comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti/responsabili di unità organizzative, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Allo stato attuale la performance individuale viene valutata su più aspetti comportamentali:

1. rispetto della tempistica di riscontro/trasmisione di dati obbligatori in materia di anticorruzione, trasparenza, bilancio, controllo di gestione;
2. rispetto della tempistica di riscontro della relazione e dei documenti relativi agli obiettivi;
3. differenziazione delle valutazioni
4. caratteristiche di leadership, management, efficienza ed efficacia, capacità di lavorare in collaborazione con altri uffici.

Quindi andrebbe ribaltato una parte del risultato relativo ai risultati raggiunti dal singolo dirigente (già valutati nella performance organizzativa quale parte di un sistema).

Le Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale di dicembre 2019 emanate dal Dipartimento della funzione Pubblica danno utili indicazioni, a titolo esemplificativo, invitando ogni amministrazione ad adeguare l'ipotesi nel contesto

amministrativo nel quale insisterà il sistema di valutazione, su come ripartire il peso delle varie componenti rispetto alle finalità che si intendono perseguire.

| FINALITA' DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI | PESO DELLE DIVERSE DIMENSIONI | | |
|---|-------------------------------|-----------------------|--------------|
| | RISULTATI ORGANIZZATIVI | RISULTATI INDIVIDUALI | COMPORAMENTI |
| Erogazione del trattamento economico accessorio | 50 | 20 | 30 |
| Sviluppo delle competenze attraverso l'individuazione di percorsi formativi e professionali specifici | 0 | 40 | 60 |
| Procedure comparative per il conferimento di incarichi | 70 | 0 | 30 |

| FINALITA' DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI | PESO DELLE DIVERSE DIMENSIONI | | |
|---|-------------------------------|-----------------------------------|--------------|
| | RISULTATI ORGANIZZATIVI | RISULTATI INDIVIDUALI (EVENTUALI) | COMPORAMENTI |
| Erogazione del trattamento economico accessorio | 30 | 0 | 70 |
| Sviluppo delle competenze attraverso l'individuazione di percorsi formativi e professionali specifici | 0 | 20 | 80 |
| Procedure comparative per il conferimento di incarichi | 0 | 50 | 50 |
| Progressioni economiche | 0 | 30 | 70 |
| Progressioni di carriera | 0 | 40 | 60 |

Si riporta l'attenzione su metodi di valutazione, da utilizzare singolarmente o in modo combinato, che prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori oltre alla valutazione effettuata dal superiore gerarchico (modello largamente prevalente), quali:

- la valutazione dal down-top (i collaboratori esprimono un giudizio in merito alle modalità di gestione del proprio superiore);
- la valutazione fra pari (sono coinvolti i colleghi/dirigenti con i quali c'è un rapporto costante e rilevante);
- la valutazione da parte di stakeholder esterni, già previsto per la performance organizzativa, (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico);

Si evidenzia quale fondamentale, 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:

- l'attenzione rivolta alla formazione dei dipendenti, valutati e valutatori rispetto alle finalità della valutazione,
- l'informazione sui sistemi di valutazione;
- la condivisione della pianificazione, definizione degli obiettivi e dei risultati attesi;
- il dialogo costante e continuo delle parti a tutti i livelli coinvolti dedicando un momento di particolare attenzione alla consegna della valutazione quale momento di riflessione sulle modalità di raggiungimento degli obiettivi e sui margini di miglioramento.

A seguito dell'emanazione delle Linee guida della funzione pubblica in merito al SMVP¹, si ribadisce che l'attuale sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione Comunale necessiterebbe di una rivisitazione tendente ad allineare il proprio sistema alle linee guida emanate al fine di una migliore misurazione della rispondenza dell'attività dirigenziale rispetto al conseguimento degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione comunale.

Firmato

Presidente - D.ssa Antonella Spataro

Componente - Dr. Giuseppe Genco

Componente - D.ssa Maria Pia Rosoni

¹ Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance Ministeri N. 2 del dicembre 2017:

http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG-SMVP_29_dicembre_2017.pdf

Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale:

http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Dadone/LG_performancein_dividuale_20191220.pdf