



COMUNE DI PALERMO

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Documento di validazione della Relazione sulla Performance Anno 2017

Al fine di procedere alla validazione della Relazione sulla Performance anno 2017 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 2017;
- Piano della Performance 2017 adottato con Deliberazione di G.C. n. 193 del 19/10/2017;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Titolari A.P./P.O. approvato con deliberazione di G.C. n. 41 del 26/03/2012;
- 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.

Nel corso del processo di validazione:

- sono stati svolti approfondimenti con l'amministrazione circa le modalità di gestione del processo di pianificazione, monitoraggio e certificazione dei risultati, chiedendo di darne specifica evidenza nella Relazione in approvazione;
- Sono stati effettuati ripetuti incontri con i componenti della Struttura Tecnica Permanente di Supporto all'OIV per acquisire informazioni sulla gestione della performance individuale rispetto alla modalità di calcolo degli indicatori, del loro utilizzo per la valutazione, della relazione tra valutazione e sistema incentivante;
- Sono stati considerati gli incontri effettuati con il personale dell'Amministrazione per la valutazione delle attività.

Si premette che, come descritto nelle linee guida sopra citate, 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. Questo 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.

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 2017 relaziona sulle attività effettuate dall'Amministrazione comunale in riferimento alla programmazione effettuata con il Piano della Performance 2017 in modo esauriente, sintetico, snello e di agevole lettura.

Si evidenziano i risultati più rilevanti sui seguenti aspetti:

1. Nell'anno 2017 il Comune di Palermo ha adottato il Piano della Performance nel mese di ottobre, a causa della ritardata approvazione del bilancio di previsione per l'anno in questione adottato con Delibera del Consiglio Comunale n. 480 del 6/10/2017. Come previsto dalla normativa vigente il Piano della Performance, unitamente al Piano di dettaglio degli obiettivi, sono unificati al PEG¹;
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 2017;
3. Si apprezza l'attività di monitoraggio del personale realizzata durante l'anno per il quale sono state effettuate valutazioni quadrimestrali al fine di orientare il comportamento del valutato durante l'anno rispetto al risultato atteso. Diversamente, in fase di valutazione

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.

finale, sarebbe complesso tenere conto di eventuali scostamenti, anche se imputabili a cause esterne, che sono state invece oggetto di revisione/rimodulazione in fase di monitoraggio;

4. Si pone 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;
5. Si raccomanda il rispetto della tempistica della liquidazione dei premi legati alla performance del personale ai sensi dell'art. 18 comma 2 del DLgs 150/2009 e ss.mm.ii.

Tutto ciò premesso, si valida la Relazione sulla Performance 2017 per la successiva approvazione da parte dell'Amministrazione Comunale.

Palermo, 10 giugno 2020

Firmato

Presidente - D.ssa Antonella Spataro

Componente - Dr. Giuseppe Genco

Componente - D.ssa Maria Pia Rosoni