



# COMUNE DI BALESTRATE

## CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

### *Organismo Indipendente di Valutazione*

#### *RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA*

#### *DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2019*

#### *Premessa*

La presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2019 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. 10 del 6 marzo 2019, con decorrenza dell'incarico dal 3 giugno 2019.

\*\*\*\*\*

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 2019**

Il Comune ha approvato, con deliberazione di Giunta Municipale n. 67 del 12.07.2019 il Piano della Performance per l'esercizio 2019.

Il Piano è stato elaborato distinguendo gli obiettivi da assegnare in due distinte categorie: **obiettivi strategici** (o di miglioramento), ossia di maggiore rilevanza strategica per l'Amministrazione Comunale, direttamente derivati dagli indirizzi di governo e **obiettivi operativi** (o di processo o di prodotto), legati all'attività amministrativa ordinaria e più in particolare alle competenze istituzionali ed alle attribuzioni riferite ai singoli settori organizzativi.



Il Piano include il dettaglio completo degli obiettivi perseguiti da ciascun titolare di Posizione Organizzativa, nonché i parametri di valutazione associati agli indicatori quantitativi, che “misurano” il raggiungimento dei risultati stessi, cosicché, in fase di consuntivo vengono sommati i punteggi dei singoli risultati effettivamente raggiunti, in modo da ottenere, per ciascun parametro, la quota di risultato conseguito.

In particolare, ogni valore di risultato ottenuto viene confrontato col corrispettivo valore atteso; la somma dei risultati conseguiti, pertanto, fornisce la percentuale di performance realizzata dal singolo Responsabile.

La metodologia valutativa applicata tende a comparare la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, prendendo atto del relativo raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

### **Valutazione sul sistema**

L'Ente nel suo complesso e i singoli soggetti che, a diverso titolo e con diversi ruoli, intervengono nelle varie fasi del processo della performance, sono stati attenti nel fissare gli interventi da inserire nel Piano della Performance.

Ciò al fine di una più puntuale individuazione e differenziazione degli obiettivi di performance individuale ed organizzativa, e dei relativi target ed indicatori e pesi ponderali.

Tali fattori, infatti, devono connotare e contraddistinguere la logica essenza valutativa di un processo teso a conseguire, attraverso obiettivi di sfida strategica, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione gestionale conseguente agli indirizzi politici estrinsecantesi negli atti di programmazione dell'Ente.

### **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.

14 maggio 2021

L'O.I.V.

Avv. Paolo Barranca  
