COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

Relazione Organismo Indipendente di Valutazione

(D. Lgs. nr. 150/2009 art. 14, comma 4, lettera a)

Data: 29/04/2021

Sommario: **Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, redatta ai sensi dell' art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. N. 150/2009.**

Redatta e controllata

Dott.ssa Daniela Borraccino

(Organismo Indipendente di Valutazione)

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

PRESENTAZIONE E INDICE

PRESENTAZIONE

Questo documento rappresenta la Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con riferimento al ciclo della performance dell'anno precedente, predisposta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. N. 150/2009.

Per la stesura della presente Relazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione si è attenuto alle Linee Guida indicate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ex-CiVIT) con Delibere n. 4 del 07/03/2012 e n. 23 del 16 aprile 2013.

La redazione del presente documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato dell'Organismo Indipendente di Valutazione è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

La presente relazione viene pubblicata in formato aperto o elaborabile sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

SCOPO

Lo scopo della Relazione è quello di mettere in luce gli aspetti positivi e negativi del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni con riferimento al ciclo della performance e di evidenziare i rischi e le opportunità di questo sistema al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La predisposizione della Relazione rappresenta, quindi, un momento di verifica della corretta applicazione da parte dell'Amministrazione delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni dell'A.N.AC., tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Riferimento	Descrizione
Rendiconto di Gestione	Da approvare schema del Rendiconto di Gestione 2020
Bilancio preventivo 2019-2021	Bilancio di previsione 2019/2021 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 12/04/2019
DUP 2019-2021	Documento Unico di Programmazione 2019-2021, schema approvato con D.G.C. nr. 35 del 07/03/2019 (D.C.C. n. 13 del 12/01/19)
PTPCT 2019-2021	L. 190/2012 e D. Lgs n. 33/2013 – "Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza e l'integrità 2019-2021" approvato con Deliberazione di Giunta Comunale nr. 14 del 31/01/19

Relazione del RPC anno 2020	Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, pubblicata nella sezione “Amministrazione Trasparente” il 06/03/2021
PDP 2020-2023	Piano della Performance 2020-2023, approvato con D.G.C. nr. 68 del 04/05/2020
PNL-SMIVAP	Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.12 del 31/01/14
Rendiconto di gestione 2019	Approvazione Rendiconto di gestione esercizio finanziario 2019 (deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 09/06/2020)
PEG - Bilancio preventivo 2021-2023	Bilancio di previsione finanziario 2021-2022, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 12/04/2021
DUP 2019-2021	DUP dell’anno 2020 (con valenza triennale 2019-2021) è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 12/04/19
PTPCT 2021-2023	In corso di adozione il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2021–2023
Codice di comportamento	Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 194 del 28/12/2020
Regolamento sui Controlli Interni	Regolamento sui Controlli Interni approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 05/12/2013

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

INDICE

1 PRESENTAZIONE E INDICE 2

1.1 PRESENTAZIONE 2
1.2 SCOPO 2
1.3 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO 2
1.4 INDICE 4

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE 5

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 5
Definizione di obiettivi, indicatori e target 6
Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa 6
Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa 7
2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE 7
Definizione ed assegnazione di obiettivi, indicatori e *target* 8
Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale 9
2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI) 10
Fasi 10
Attori 11
2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO 12
2.5 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE 13

3 INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE 14

3.1 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO 14
3.2 IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 14
3.3 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE 14
3.4 INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO 15

4 DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA' 15

5 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER 15

6 DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE 15

7 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE 15

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Comune di Palagiano ha dato nuova linfa al ciclo di gestione della performance nell'ultima parte dell'anno 2019 con la nomina di un nuovo "Organismo Indipendente *di Valutazione*" in forma monocratica (Decreto del Sindaco N. 25 del 08-11-2019).

l'Organismo Indipendente di Valutazione ha accompagnato fin da subito il processo attraverso il proprio supporto programmatico e metodologico. In tal modo, dopo aver predisposto ed avviato un piano di lavoro per la gestione del ciclo della performance, ha espresso parere favorevole sul ***Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance***, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 31/01/2014 e pubblicato sul sito comunale nell'apposita voce della sezione "Amministrazione trasparente".

Per la predisposizione del Piano della Performance, ogni anno l'amministrazione, in collaborazione con l'OIV, lavora raccogliendo e analizzando i dati per la definizione dell'identità dell'organizzazione, analizzando il contesto esterno ed interno, quindi, cercando di rappresentare la parte alta dell'albero della performance, individuando chiari obiettivi strategici ed indicatori misurabili e concreti.

Il Segretario Comunale collabora con la componente politica e con l'Oragnismo Indipendente di Valutazione per la definizione dei piani operativi, di chiari obiettivi e di indicatori e target misurabili e concreti da assegnare a responsabili e dipendenti.

Il processo attraverso il quale si giunge alla definizione dei contenuti del Piano vede l'interazione di diversi soggetti. La sua stesura si basa su un confronto tra le parti sopra citate e sullo sforzo di integrazione tra i documenti di programmazione dell'Ente, tra cui il Documento Unico di Programmazione, il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Bilancio di previsione.

Gli obiettivi delle Aree e dei responsabili vengono definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente
- correlati alle risorse disponibili

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Dalla fine dell'anno 2019 è stato profuso un impegno notevole nell'introdurre e condividere all'interno dell'Ente un ***Sistema di Misurazione e Valutazione*** che sia basato sul concetto di ***performance***, inteso non più soltanto come rispetto di norme giuridiche e atti

amministrativi, ma soprattutto come capacità di produrre in modo efficiente beni e servizi pubblici.

Si ritiene che nel Comune tutti debbano comprendere che

- ✓ occorre passare da un controllo delle attività interne all'Amministrazione, quali il controllo giuridico amministrativo e della gestione in senso stretto, alla valutazione dei risultati conseguiti dall'azione pubblica;
- ✓ conseguentemente, la misurazione della performance deve essere orientata verso la capacità dell'Amministrazione di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini, che diventano il focus della programmazione e della rendicontazione.

Il Comune di Palagiano ha avviato un percorso di pianificazione e controllo in cui sussiste una stretta connessione tra tutti i documenti programmatici dell'Ente, consentendo così lo sviluppo di un sistema di misurazione e valutazione della Performance in coerenza con i principi del Titolo II del d.lgs. n. 150/2009.

Definizione di obiettivi, indicatori e target

La definizione di obiettivi, indicatori e target viene messa a punto nel Piano della Performance riferito ad un triennio.

L'O.I.V. accompagna tale processo attraverso il proprio supporto metodologico alla definizione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali (anche detti di mantenimento), degli indicatori e dei target.

Sono state poste le basi per una corretta definizione degli obiettivi strategici supportando lo sviluppo di un processo di analisi del contesto esterno, con l'obiettivo di favorire il miglioramento del grado di individuazione dei bisogni e delle attese dei cittadini. Ciò al fine di favorire un continuo progresso dei processi di definizione dei piani triennali e annuali della performance.

Per quanto riguarda gli obiettivi di mantenimento, sono stati individuati precisi indicatori da tenere sotto controllo negli anni, distinti per aree organizzative.

Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance viene posta attenzione alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente e, quindi, alla necessità di avviare un percorso finalizzato alla raccolta e valorizzazione dei dati e delle informazioni sui livelli di qualità percepiti dal cittadino. L'analisi dei livelli di gradimento, oltre che delle segnalazioni e dei reclami dei cittadini, può infatti consentire l'avvio di azioni specifiche sia per il miglioramento dei servizi sia per una più accurata individuazione dei bisogni espressi e delle attese della comunità locale.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sarà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente". In esso sono individuati anche chiari obiettivi ed indicatori di mantenimento in linea con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009.

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Il Sistema di valutazione adottato è orientato all'utilizzo di metodologie di misurazioni quanti/qualitative, attraverso il ricorso ad appositi indicatori finalizzati alla verifica del grado di raggiungimento di ciò che l'amministrazione si era prefissata e alla misurazione dell'impatto che il risultato ottenuto ha indotto sul territorio e sulle dinamiche comportamentali dei cittadini.

In particolare, nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stata introdotta la valutazione non gerarchica che permette al valutato di verificare due aspetti fondamentali della performance organizzativa:

1. il grado di conoscenza e di soddisfazione dei cittadini nei confronti dei servizi comunali;
2. la percezione e le attese dei propri collaboratori interni in riferimento alle prestazioni e ai comportamenti avuti.

Essa ha lo scopo di fornire al soggetto valutato elementi utili per la redazione di un proprio piano di miglioramento delle prestazioni sia in riferimento alla gestione del personale interno sia nei confronti della performance organizzativa complessiva dell'Ente.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La Misurazione e Valutazione della Performance individuale è stata impostata per contemperare le seguenti esigenze:

- ✓ **valorizzare le capacità dei Responsabili di attività gestionali**, adottando come criteri di valutazione la capacità di raggiungere sia gli obiettivi strategicamente prioritari sia quelli relativi all'attività ordinaria nonché il possesso delle competenze proprie di chi per ruolo è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse che gli sono affidate;
- ✓ **valorizzare la professionalità dei dipendenti**, collegando la valutazione delle prestazioni sia ai comportamenti che al raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo;
- ✓ **migliorare la partecipazione del valutato nel processo valutativo**, prevedendo momenti di confronto e ricorrendo allo strumento dell'auto-valutazione;
- ✓ **garantire la trasparenza di metodi e risultati**, prevedendo la pubblicazione dei risultati e della valutazione sul sito web del Comune, nell'apposita sezione "Trasparenza valutazione merito";
- ✓ **integrare la metodologia di valutazione dei responsabili di attività gestionali con il sistema di valutazione della complessiva performance dell'Ente**, collegando il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e di gruppo ad una quota variabile di retribuzione di risultato;

Il sistema di valutazione prevede in sintesi il recepimento delle seguenti novità:

- ✓ impostare una nuova forma di auto-valutazione dei responsabili di attività gestionali;
- ✓ introdurre forme di valutazione non gerarchica;
- ✓ prevedere il coinvolgimento dei cittadini/utenti;
- ✓ rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance, utilizzando i sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito (premialità selettiva).

Definizione ed assegnazione di obiettivi, indicatori e *target*

Gli obiettivi assegnati sono stati classificati nelle seguenti tre tipologie:

- ✓ Obiettivi di mantenimento
- ✓ Obiettivi strategici – operativi
- ✓ Fattori comportamentali e professionali

Per ognuna delle tre tipologie, sono stati definiti chiari ed espliciti indicatori e target, molto ben specificati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. I fattori comportamentali sono stati differenziati per i responsabili di attività gestionali e per il personale dipendente.

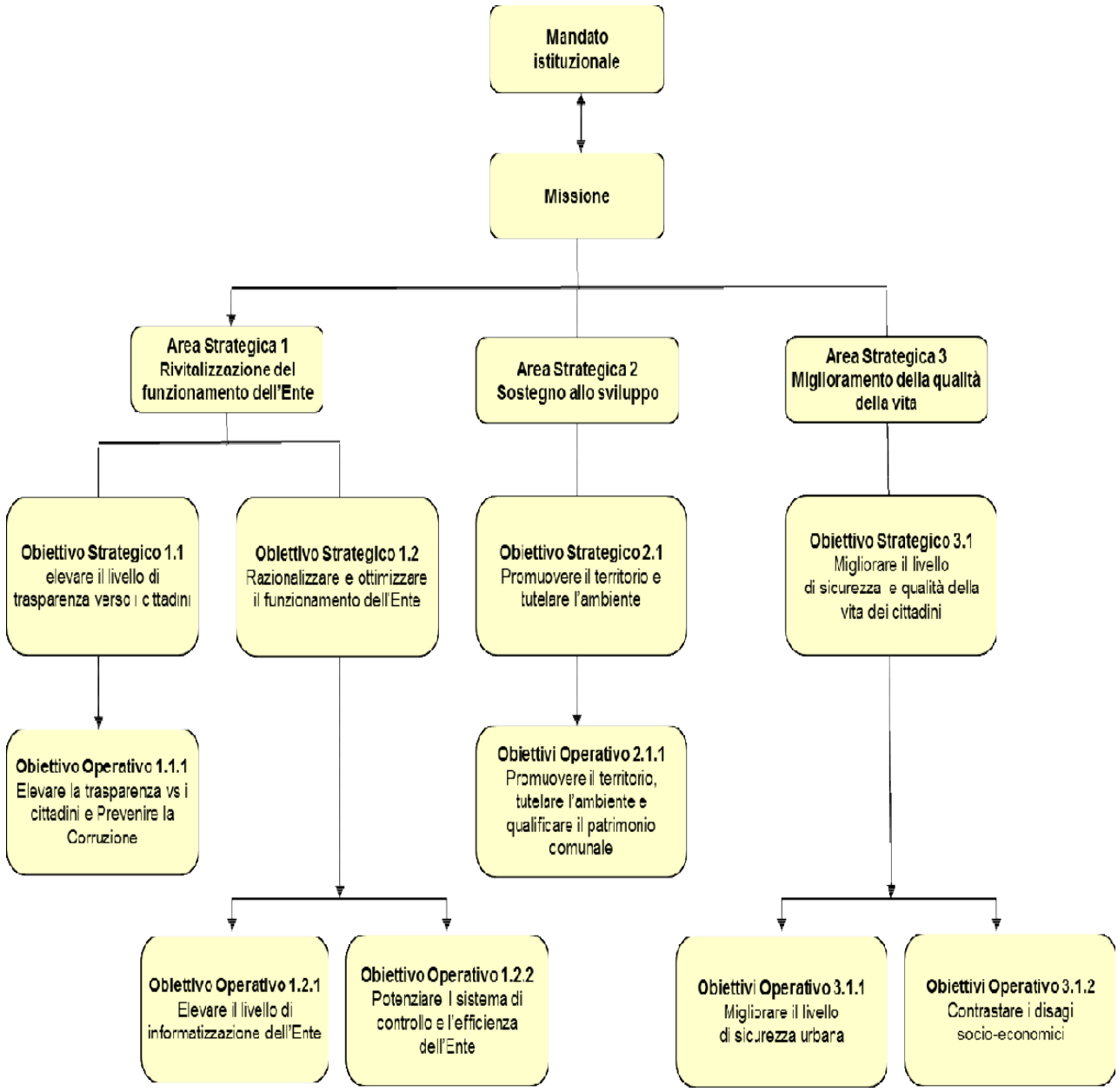
La definizione e assegnazione degli obiettivi, indicatori e target viene annualmente condivisa a tutti i livelli, in particolare dall'Organo politico, dai responsabili di attività gestionali e dai loro collaboratori e resa esplicita nel Piano della Performance pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale del Comune.

Un'attenzione particolare è stata posta nel mettere in relazione gli obiettivi strategici con quelli operativi.

Essi fanno riferimento all'albero della performance rappresentato come segue:

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo



Metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale

Annualmente l'Organismo Indipendente di Valutazione, in collaborazione con il Segretario Comunale, effettua la misurazione degli obiettivi raggiunti nell'anno precedente, riferendosi agli obiettivi di mantenimento e strategici-operativi assegnati nel Piano della Performance e produce una specifica relazione in merito.

La valutazione individuale viene svolta, attraverso l'uso di:

- schede per la valutazione del personale dipendente
- schede per la valutazione dei responsabili di attività gestionali
- schede di autovalutazione dei responsabili di attività gestionali

- scheda per la valutazione del Segretario Comunale

La fase di valutazione avviene a valle della fase di misurazione e si basa sulle seguenti:

- ✓ valutazione gerarchica
- ✓ autovalutazione
- ✓ valutazione non gerarchica

Valutazione gerarchica

La valutazione gerarchica viene effettuata dall'O.I.V., per i responsabili di attività gestionali e da questi ultimi per gli altri dipendenti.

Essa permette, attraverso l'osservazione diretta da parte del superiore, di valutare i comportamenti perseguiti nel periodo considerato.

Viene indirizzata all'individuazione delle criticità sulle quali il valutato deve porre attenzione nel periodo successivo, in una logica di sviluppo.

Auto-valutazione

L'auto-valutazione è finalizzata a verificare la percezione del valutato in riferimento ai propri margini di miglioramento delle competenze e dei comportamenti organizzativi; è, infatti, estremamente utile avere consapevolezza di quali fattori vadano corretti per avviare un efficace processo di miglioramento e di sviluppo professionale.

Oltre all'aspetto sui comportamenti organizzativi nell'attività di auto-valutazione possono essere osservati alcuni aspetti concernenti il raggiungimento degli obiettivi, in riferimento, ad esempio, alle principali cause di scostamento tra previsioni e risultato o alle azioni correttive poste in essere per raggiungere i risultati attesi.

Valutazione non gerarchica

La valutazione non gerarchica, già descritta sopra, permette al valutato di verificare la percezione e le attese dei propri collaboratori in riferimento alle prestazioni e ai comportamenti avuti. Ha lo scopo di fornire al soggetto valutato elementi utili per la redazione di un proprio piano di miglioramento delle prestazioni, con particolare riferimento alla gestione del personale.

PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI) Fasi

Il processo di valutazione della performance si articola in tre distinte fasi:

1. La fase iniziale di comunicazione e confronto
2. La fase intermedia di verifica e riallineamento della performance
3. La fase finale di valutazione della performance

La **fase iniziale di comunicazione e confronto** con il valutato viene effettuata a inizio anno.

Ai valutati sono assegnati gli obiettivi, desunti dal Piano della Performance, e vengono comunicati i comportamenti attesi per l'anno di riferimento.

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

E' questo un momento fondamentale che permette di rendere chiari ai soggetti coinvolti l'avvio del processo valutativo e gli elementi di valutazione.

La **fase intermedia** riguarda il momento del confronto tra valutato e valutatore sul grado di raggiungimento degli obiettivi, sull'andamento complessivo dell'attività ordinaria e sull'individuazione delle eventuali azioni correttive da apportare.

Oltre al confronto sugli obiettivi, questa fase rappresenta un momento di verifica dell'andamento complessivo della performance del valutato, con riferimento alle specifiche capacità su cui è espressa la valutazione.

La **fase finale di valutazione della performance** è così articolata:

- ✓ per la valutazione dei risultati il valutatore prende atto dei dati che vengono fuori dalla fase di misurazione degli obiettivi raggiunti;
- ✓ per la valutazione dei fattori comportamentali il soggetto valutatore si esprime tenendo conto di quanto emerso nel colloquio di valutazione intermedio, dei risultati dell'auto-valutazione, delle informazioni assunte dagli attori coinvolti nel processo valutativo e dell'osservazione diretta.

La valutazione di fine periodo si conclude con il colloquio, durante il quale il valutatore si confronta con il valutato e provvede alla consegna della scheda contenente gli elementi di valutazione e il punteggio finale conseguito.

Attori

Il sistema di valutazione della performance si basa su un percorso che consente di effettuare una valutazione finale risultante da una pluralità di informazioni e valutazioni resi da soggetti diversi.

Gli attori coinvolti nel percorso di valutazione sono differenziati, a seconda del soggetto valutato, come schematizzato nelle tabelle seguenti:

Valutazione dei responsabili di attività gestionali

Attori	Soggetti valutatori	Soggetti portatori di informazioni	Soggetti valutati
Sindaco		X	
Organismo Indipendente di Valutazione	X	X	
Segretario Comunale	X		
Responsabili di attività gestionali			X
Dipendenti		X	
Utenti finali		X	

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

Valutazione dei dipendenti

Attori	Soggetti valutatori	Soggetti portatori di informazioni	Soggetti valutati
Sindaco		X	
Organismo Indipendente di Valutazione	X		
Segretario Comunale	X		
Responsabili di attività gestionali	X	X	
Dipendenti cat. A, B, C e D			X

In particolare:

L'**Organismo Indipendente di Valutazione** rappresenta l'attore scientifico-tecnico della valutazione che interviene sia nella fase iniziale di validazione degli obiettivi e delle risorse assegnate ai responsabili sia nella fase di verifica del raggiungimento degli stessi.

Il **Segretario Comunale** partecipa al processo come colui che assegna gli obiettivi approvando il Piano della Performance e a cui compete la valutazione della performance individuale dei responsabili di attività gestionali, unitamente all'Organismo Indipendente di Valutazione. In particolare la valutazione del Segretario Comunale, anche in qualità di responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza, viene effettuata dal Sindaco.

I responsabili di attività gestionali esprimono un'auto-valutazione con riferimento al comportamento avuto ed eventualmente anche sull'andamento del servizio e sugli obiettivi conseguiti.

Gli utenti finali dei servizi gestiti vengono coinvolti con analisi periodiche di customer satisfaction.

INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

La metodologia di valutazione prevede l'utilizzo di vari strumenti che concorrono alla valutazione finale delle performance individuali.

La Relazione

Strumento fondamentale ai fini della valutazione è la Relazione annuale sulla performance, dove l'Organo d'indirizzo politico amministrativo evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

La relazione scaturisce da una attività di monitoraggio che avviene attraverso l'utilizzo di appositi strumenti, anche di misurazione, che mettono il valutatore in condizione di raccogliere tutte le informazioni necessarie a formulare la valutazione.

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

Il monitoraggio avviene a ciascun livello dell'organizzazione e riguarda l'andamento delle attività in relazione agli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, programmati nel Piano della Performance. La rilevazione del grado di raggiungimento degli indicatori di performance rappresenta il dato per il calcolo del conseguimento dei risultati.

La verifica e il monitoraggio in merito allo stato di attuazione vengono effettuati almeno una volta all'anno.

La scheda di valutazione

La scheda di valutazione riassume gli elementi del sistema di valutazione.

Essa riporta le seguenti informazioni:

- ✓ dati identificativi del valutato e del valutatore;
- ✓ risultati conseguiti, desunti dal report di cui al punto precedente;
- ✓ competenze e/o comportamenti organizzativi individuati come oggetto di valutazione;
- ✓ altre informazioni utili.

Il punteggio espresso nella scheda rappresenta la valutazione finale della performance individuale e costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato o della produttività.

La scheda, predisposta in ogni sua parte e sottoscritta sia dal valutato che dal valutatore, è stata consegnata alla fine del periodo di valutazione.

UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Ogni anno, dunque, viene svolta la misurazione e valutazione relativa alle performance dell'anno precedente, sulla base dei livelli di performance attributi ai valutati e dei criteri stabiliti nel *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*.

I risultati sono recepiti nella Relazione sulla Performance che l'Amministrazione approva con deliberazione di Giunta Comunale entro il 30 giugno e che l'Organismo Indipendente di Valutazione valida quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto 150/2009.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D. Lgs. N. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni e i risultati presentati sono di riferimento per l'erogazione di eventuali premi collegati alla performance.

I premi erogati sono quelli stabiliti sul fondo di contrattazione decentrata per l'anno di riferimento.

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO

Viene garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. L'amministrazione comunale è impegnata a rafforzare il livello di integrazione.

IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica annualmente che il Comune abbia regolarmente adottato, nei tempi, il "***Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione"***, provvedendo alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "***Amministrazione trasparente***".

Verifica, inoltre, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che il piano triennale per la prevenzione della corruzione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8bis, Legge 190/2012).

IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Comune di Pontelandolfo adotta il proprio ***"Programma triennale della Trasparenza e dell'Integrità***", quale sezione del "***Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione"*** (P.T.P.C.) e provvede regolarmente alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "***Amministrazione trasparente***".

Il Responsabile per la trasparenza è il Segretario Comunale, che cura, con la collaborazione del personale comunale, la pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste dal D. Lgs. 14/03/2013 n. 33, come modificato dal D.Lgs. nr. 97 del 25/05/2016, dalla delibera CIVIT nr. 50/2013 e dalla Delibera ANAC nr. 1310 del 28/12/2016.

L'Orgasismo Indipendente di Valutazione monitora costantemente lo stato di attuazione del programma, facendo periodicamente dei controlli a campione e riportando all'amministrazione comunale lo stato di attuazione delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale.

Sul sito istituzionale del Comune, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sono pubblicate le attestazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione sugli specifici obblighi di pubblicazione, previste di anno in anno dalle relative delibere ANAC.

Dalle rilevazioni fatte sulla pubblicazione dei dati emerge un sostanziale rispetto della normativa riguardo ai contenuti da pubblicare.

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo

INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO

L'O.I.V. ha verificato che sia garantito un adeguato livello di coerenza tra il sistema di misurazione e valutazione ed i controlli esistenti. In particolare, da una parte, per quanto riguarda la pianificazione ed il controllo strategico, risultano ben definiti obiettivi ed indicatori all'interno della programmazione delle attività; dall'altra, per quanto riguarda il controllo di gestione esiste all'interno dell'Area Economico-Finanziaria un sistema di analisi e verifica della correttezza dei dati elaborati dal software di contabilità, che consente tra l'altro di disporre di dati accurati e tempestivi ai fini della consuntivazione dei risultati raggiunti.

L'Organismo Indipendente di Valutazione viene costantemente informato degli esiti delle attività di controllo interno.

DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'

Si premette che le ridotte dimensioni dell'Ente hanno fortemente caratterizzato, negli anni passati, le modalità operative che quindi erano debolmente formalizzate e coinvolgevano in maniera diretta e ampiamente informale i dipendenti.

Pertanto, l'introduzione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai sensi del D. Lgs. 150/2009, all'interno della realtà comunale richiede impegno teso al perfezionamento del processo.

La definizione degli standard di qualità rappresenta un altro degli obiettivi importanti da perseguire.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Occorre precisare che il processo di individuazione, di comunicazione e di definizione delle modalità atte a rapportarsi con gli stakeholder (portatori d'interesse) e a coinvolgerli è solo iniziata. Esistono notevoli possibilità di approfondimento che vanno analizzate e attivate.

DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Le modalità di monitoraggio dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono:

- ✓ incontri periodici, con cadenza mensile, durante tutte le fasi del ciclo di gestione della performance;
- ✓ rilevazioni sugli obblighi di trasparenza;
- ✓ monitoraggio e misurazione raggiungimento obiettivi;
- ✓ relazione annuale sul sistema di valutazione;
- ✓ attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione (Attestazioni)
- ✓ supporto tecnico-strumentale costante e continuo durante tutte le fasi del ciclo della performance.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Tenendo conto di quanto precisato in precedenza, l'Organismo Indipendente di Valutazione conferma il sistema impostato e propone un coinvolgimento ed una condivisione sempre maggiore di tutti i soggetti interessati, sia interni sia esterni all'Amministrazione, nel processo di valutazione della performance organizzativa, anche attraverso indagini sulla soddisfazione dei cittadini/utenti dei servizi.

Al momento, si propone di aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance alla luce delle recenti modifiche normative apportate al D.Lgs. 150/2009 dal D. Lgs. 74/ 2017 eliminando le quattro fasce di merito rigidamente contingentate, ai sensi degli artt. 19 e 31 del D. Lgs. 150/2009, come modificati dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74;

- Inserire i criteri per la scelta, revoca e graduazione delle posizioni organizzative;
- Modificare le descrizione dei fattori comportamentali e professionali (art. 9 del D.Lgs. 150/2009) con l'introduzione di
  - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
  - capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

COMUNE DI PALAGIANO PROT N. 0010435 DEL 29-04-2021 IN arrivo