

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
COMUNE DI GINOSA**

**RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA, INTEGRITA'
DEI CONTROLLI INTERNI**

(ART. 14, C. 4, LETTERA a, del d. Lgs. 150/2009)

Annualità 2020/21

1

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dr. Domenico Giorgio

Dr.ssa Fariba Roccaforte

Dr. Maurizio Maraglino Misciagna

INDICE

- **PREMESSA (pag.3)**
- **Funzionamento complessivo del "Sistema" (pag.4)**
- **Prospetto grafico n. 1 (pag.7)**
- **AMBITI A e B: Performance organizzativa ed individuale (pag. 7)**
- **AMBITO C: Processo di attuazione del ciclo della performance(pag.8)**
- **Prospetti grafici n. 2- n.3 (pagg.14-15)**
- **AMBITO D: Infrastrutture di supporto (pag.15)**
- **AMBITO E: Sistemi informativi ed informatici a supporto attuazione Programma Triennale Trasparenza e rispetto obblighi pubblicazione(pag.16)**
- **Prospetto grafico n. 4 (pag. 19)**
- **AMBITO F: Definizione e gestione degli standard di qualità (pag.19)**
- **AMBITO G :Utilizzo dei risultati del Sistema misurazione e valutazione (p.21)**
- **PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO (pag.22)**
- **Prospetto grafico n. 5 (pag. 28)**

PREMESSA

Tra le funzioni attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione il D. Lgs. 150/2009 all'art. 14, comma 4 lettera A vi è quello di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della *performance*, nonché della trasparenza ed integrità dei controlli interni. Questa attività si conclude con la redazione annuale di una relazione, che oltre a fornire un'analisi generale sul grado di efficienza e di attuazione del sistema di gestione della *performance* adottato dall'Ente, evidenzia per ciascun ambito monitorato gli aspetti positivi e quelli negativi; la stessa relazione contiene, inoltre, alcune proposte di aggiornamento e miglioramento del sistema.

In ottemperanza a quanto disposto dal citato decreto, quindi, questo OIV - nominato con decreto sindacale prot. N. 29153 DEL 22-10-2019 ed entrato in carica dal 23.10.2019 - ha redatto la presente relazione sul funzionamento del "Sistema" in epigrafe, nel rispetto di quanto previsto dalle "Linee – Guida" diramate dalla CIVIT con delibera n. 23/2013.

Nella relazione ci si è soffermati sulle principali evidenze e criticità rilevate in merito al ciclo della performance relativo alle annualità 2020 e 2021, tenendo conto sia dell'attività svolta, documentata e pubblicata, da questo Organismo sia sulla base della documentazione fornita e/o pubblicata dai competenti uffici dell'Ente.

Si dà atto, seguendo le direttive emanate con la su menzionata delibera n. 23/13, che, sotto il profilo sostanziale, la relazione in argomento ha per oggetto, oltre alla correttezza dell'attività di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale, anche l'applicazione degli istituti giuridici espressione dei principi di trasparenza, legalità e integrità dei controlli interni.

Sotto l'aspetto formale, la struttura della presente relazione si articola per "AMBITI" giusta le indicazioni fornite con la su richiamata delibera n. 23/2013.

Nella parte conclusiva di questa relazione sono esposte, alla luce delle criticità e dei punti di forza evidenziati, le proposte di miglioramento dell'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) adottato dal Comune di Ginosa nel 2014.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (SMIVAP)

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMIVAP) attualmente adottato del Comune di GINOSA è stato approvato dall'amministrazione comunale nel 2014. Nel frattempo la normativa in materia di gestione della Performance ha subito diverse e significative modifiche, introdotte dal decreto n.75/2017, al testo del d.lgs. n.150/2009.

Nel corso della propria attività l'OIV ha espresso ed ha proposto modifiche al vigente SMIVAP, stante la necessità di adeguare il suo contenuto alle suddette modifiche legislative non solo, ma anche, alle "Linee Guida" n. 2/2017, n. 4 e n. 5 del 2019, emanate in merito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché all'esigenze organizzative dell'Ente, il cui assetto strutturale è più volte mutato nell'ultimo quinquennio.

Le osservazioni e i suggerimenti proposti dall'Organismo – in gran parte già evidenziati nei propri verbali n. 4 del 12.12.2019 e n. 5 del 16.12.2019 e riproposti con verbale n. 2 del 13.1.2021 e relativa nota del 22.1.2021 inviata a tutte le PP. OO. con particolare riferimento alla necessità di contemplare nel vigente "SMIVAP" una più corretta ed esaustiva ricalibrazione delle distinte dimensioni di performance (istituzionale – organizzativa di singola struttura – organizzativa complessiva dell'Ente- individuale), - si riferiscono *in primis* ad una ***migliore individuazione della tempistica delle fasi del ciclo della performance*** al fine di evitare discrasie temporali nel complessivo e articolato processo che, partendo dalla pianificazione e assegnazione degli obiettivi e, passando per riscontri intermedi con l'intervento di più attori (Segretario generale, Dirigenti, Ufficio Controllo di gestione, OIV e Giunta e auspicabilmente, stakeholders e cittadini/utenti), si conclude con la misurazione e valutazione finali.

Purtroppo, occorre ribadire, **anche a valere ai sensi e per gli effetti dell'art.14, co.4, lett. b) del d.lgs. n.150/2009**, il rilievo, già espresso da questo OIV nella sua precedente relazione annuale, che l'Ente non ha ancora provveduto ad adeguare il Sistema di Misurazione secondo le osservazioni ed i suggerimenti proposti nella precedente relazione anche con particolare richiamo a quanto evidenziato in tema di "**regolamentazione sostenibile**" nel paragrafo dedicato alle "*Proposte di miglioramento*".

Si ribadisce la necessità di definire e circoscrivere in modo più adeguato, ai sensi dell'art. 8 e dell'art. 9 del citato decreto n.150/2009, le due tipologie di *performance*:

a) **performance organizzativa**, che prende in considerazione i risultati conseguiti dall'Ente nel suo insieme e da sue singole articolazioni organizzative;

b) **performance individuale**, che prende in considerazione i contributi individuali di coloro che lavorano all'interno dell'Ente in relazione agli obiettivi assegnati alle unità organizzative di appartenenza e/o di livello superiore.

Per quanto concerne la misurazione della **performance organizzativa** occorre quantificare il livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso ad ***idonei indicatori***. In merito l'Organismo ha già fatto rilevare che la revisione del SMIVAP dovrà tener conto anche delle Linee Guida n. 4 emanate il 28 novembre 2019 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che forniscono indicazioni metodologiche prevalentemente in ordine alle modalità di coinvolgimento dei cittadini (c.d. "valutazione partecipativa") nella fase della valutazione delle attività e dei servizi erogati.

Nell'ottica di una piena valutazione della performance organizzativa, si rende necessario inserire tra gli ***obiettivi*** assegnati, anche quelli in tema di **anticorruzione e prevedere i relativi indicatori**; al riguardo è auspicabile coordinare l'individuazione dei richiamati obiettivi con quanto previsto dal **Piano triennale della prevenzione della corruzione**, dando concretezza a quel legame osmotico e interattivo che collega il richiamato piano a quello della performance. A titolo esemplificativo si evidenzia che quelle in tema di trasparenza, di legalità e di facilitazione del controllo e della valutazione partecipativa del cittadino-utente rappresentano le prime misure di contrasto del fenomeno corruttivo (V. verbale n. 4 del 9.3.2020).

5

Nel contempo, i suddetti obiettivi vanno tradotti in indici rivelatori del grado di performance organizzativa dell'Ente insieme a quelli di efficienza, di economicità e di azioni concrete finalizzate a garantire la parità di genere.

Per quanto attiene gli indicatori di valutazione delle competenze dei Dirigenti, definiti nella disciplina di dettaglio del(lo) SMIVAP si ribadisce la necessità di una nuova disciplina regolamentare per una **diversa calibrazione nella distribuzione del complessivo punteggio**, tanto al fine di recepire le predette linee guida.

Resta fermo che per la gestione dell'intero Sistema è necessario prevedere l'utilizzo di adeguati supporti informatici, implementati e costantemente aggiornati, così da fornire report per una visione completa e dettagliata del Ciclo di Gestione della Performance nelle sue varie fasi: pianificazione strategica, programmazione operativa, misurazione e controllo, valutazione e rendicontazione trasparente.

Pertanto, si reitera la raccomandazione circa la coerenza e l'integrazione del(lo) SMIVAP, per contenuti e tempi, con i sistemi di controllo interno esistenti nel Comune di GINOSA, con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Nel Sistema de quo occorre, in definitiva, dare evidenza alle modalità di integrazione e collegamento tra lo stesso e gli obiettivi legati alla trasparenza, a quelli specifici previsti con il Piano anticorruzione nonché agli obiettivi legati alle risultanze del controllo interno di regolarità amministrativa con particolare riferimento al rispetto dei tempi procedurali e, infine, agli obiettivi strategici contemplati dal Piano della performance.

Oltre a quanto innanzi esposto si ritiene che permangono le condizioni per riproporre il seguente prospetto grafico di sintesi:



Grafico n.1 - OIV Comune di Ginosa

AMBITI A e B: Performance organizzativa e individuale

Anche con riferimento all'anno 2019 l'OIV ha rilevato che il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente, in riferimento alle fasi, ai tempi e ai soggetti, non può essere ritenuto del tutto coerente con quanto definito dalla legislazione sopravvenuta all'anno di adozione ed entrata in vigore del(lo) SMIVAP vigente nel Comune di Ginosa.

Ribadisce, infatti, che:

- ogni fase endo-processuale debba essere ben cadenzata e formalizzata, servendosi di un sistema di *reporting* ben differenziato e adeguato ai diversi livelli decisionali;
- un processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa così strutturato permetterebbe di rilevare in modo tempestivo e adeguato eventuali scostamenti dei risultati rispetto ai target prefissati e di esplicitarne in maniera chiara le cause, suggerendo, altresì, gli interventi correttivi in tempo utile.

In questa relazione l'OIV, pur essendosi già soffermato su alcuni aspetti della misurazione delle differenti dimensioni del fenomeno "performance" nel campo dell'*agere publicum*, ritiene, all'uopo, dover tornare sulla necessità di regolamentare l'indissolubile rapporto tra le risultanze della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale individuando il grado d'incidenza della prima sulla seconda che abbia una logica relazione che sia funzionale a impedire o, almeno, a limitare una performance individuale valutabile in misura fortemente superiore alla valutazione della performance conseguita dalla Struttura organizzativa di appartenenza.

Per quanto concerne il 2020 si è pervenuti alla conclusione del relativo ciclo della performance nel corso del mese di giugno 2022 mentre per l'anno 2021 non è stata ancora avviata la fase della rendicontazione finale della performance propedeutica a quella di elaborazione, da parte dei competenti uffici dell'Ente, della relazione sulla performance riferita all'anno 2021 da sottoporre alla Giunta comunale e alla successiva validazione da parte dell'OIV.

AMBITO C: Processo di attuazione del ciclo della performance **(fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

In data 30.7.2020 con deliberazione n.29 il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022 con allegato Documento Unico di Programmazione finanziaria – DUP mentre in data 15.4.2021 è stato approvato con DCC n.22 quello relativo al triennio 2021/ 2023 con l'allegato DUP dello stesso triennio.

Al fine di assicurare l'integrazione della pianificazione strategica con il ciclo della performance, il Comune di GINOSA utilizza come principale strumento il Piano esecutivo di gestione - approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 9.11.2020 ed il correlato P.d.O. approvato con DGC n. 236 del 31.12.2020 mentre con DGC n.141 del 30.6.2021 sono stati approvati il PEG 2021/23 e il corrispondente P.d.O. 2021.

In sostanza, i programmi previsti nel DUP sono stati dettagliati ed esplicitati nel "Piano Esecutivo di Gestione" (PEG) in termini di piani strategici e progetti e nel "Piano degli Obiettivi" (P.d.O) in termini di obiettivi operativi, con i parametri per la misurazione del grado di raggiungimento degli stessi..

In merito l'OIV osserva che la rappresentazione degli obiettivi è stata trasposta in schede analitiche che descrivono gli stessi ed evidenziano gli elementi di misurazione (indicatore con formula, target atteso e peso, risorse economiche assegnate, risorse umane, risorse strumentali). Per ogni obiettivo operativo risulta ben identificato il soggetto responsabile. Gli indicatori sono stati definiti secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione (aggiornato con DCC n.244 del 28.10.2014) e risultano parzialmente coerenti, in quanto individuano lo specifico ambito da misurare (attività, efficienza, efficacia, qualità ed economicità).

Permane, tuttavia, la carenza di indicatori che misurino l'impatto che l'obiettivo conseguito (in toto o pro parte) abbia sortito sulla platea degli *stakeholders* finali.

Per quanto concerne i risultati attesi (*target*), per ciascun obiettivo dell'amministrazione, l'OIV ribadisce e sottolinea l'importanza del processo di condivisione dei contenuti del Piano a tutti i livelli dell'organizzazione. Il processo di definizione degli obiettivi, infatti, dipende fortemente dal punto di partenza (*base-line*) e da come le strutture organizzative dell'Ente dovranno agire, in modo coordinato, per raggiungere il risultato

atteso (*target*). Il predetto approccio, in linea con quanto raccomandato dal Dipartimento funzione pubblica, mira a favorire la condivisione degli obiettivi all'interno dell'amministrazione quale presupposto che maggiormente garantirebbe efficacia ed efficienza dell'attività necessaria per conseguire risultati corrispondenti a quelli attesi e pronosticati.

Permane, tuttavia, in misura prevalente, l'uso, come unità di misura/indicatore/*target*, di un laconico "1", nel senso di "Fatto/Non fatto" ovvero di target temporali senza che siano associati a una "base-line" e ad una formula che permetta una misurazione gradualistica al di sopra di un livello minimo in caso di parziale realizzazione di un obiettivo.

Di tal guisa verrebbe a mancare, nella maggior parte dei casi, il collegamento tra l'attività da svolgere e gli effetti correlati con riferimento agli indicatori predeterminati quali (il miglioramento in termini di efficienza, dell'efficacia, dei tempi di lavorazione, soddisfazione dell'utenza interna ed esterna) sulla base dei risultati conseguenti all'attività di monitoraggio posta in essere dall'Unità di controllo di gestione sia al momento dell'assegnazione che al momento della successiva valutazione.

L'utilizzo della suddetta "laconica" tipologia di indicatore/misuratore/*target* non solo non permette di effettuare un monitoraggio infrannuale secondo percentuale di stato avanzamento dello stesso, ma soprattutto non consente di misurare correttamente il significativo miglioramento della qualità del servizio reso rispetto ad un periodo annuale o pluriennale precedente, secondo la tecnica del *Benchmarking*, o ad altri termini di paragone pregressi ovvero (se obiettivi di prima immissione) pronosticabili.

Pertanto, l'OIV torna a raccomandare anche l'utilizzo di *target* commisurabili a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o almeno nell'ambito del sistema adottato da amministrazioni comunali come anche l'utilizzo (ai fini di migliorare l'efficienza gestionale) di indicatori "comuni" ai diversi contesti, compreso quello proprio degli Enti Locali, e individuati con Circolare ministeriale della P. A.(DFP) del 30.12.2019 n. 80611 con riferimento a quattro Aree (**Gestione delle risorse umane – Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili –Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione – Gestione della comunicazione e della trasparenza**).

In tema di digitalizzazione si ritiene opportuno segnalare che la DGC n. 15 dell'11.2.2021, con la quale è stato costituito **l'Ufficio della Transizione Digitale**, ha avuto seguito

soltanto con il Decreto sindacale del 22.2.2022, prot. 5688 con cui è stato nominato Il funzionario Responsabile della Transizione Digitale (RTD).

A tale ultimo riguardo si ripropone quanto questo Organismo ha rappresentato in senso al proprio verbale n. 3 del 21.2.2021:

“Innanzitutto si prende nota degli obiettivi strategici individuati al punto 4 del dispositivo dell’anzidetta deliberazione e si ritiene opportuno reiterare l’esortazione ad adottare, per i motivi più volte già comunicati, il P.d.O. provvisorio.

*Infatti, i suddetti obiettivi strategici non possono essere disgiunti dal piano della performance nel cui contesto devono essere inseriti unitamente alla individuazione dei rispettivi indicatori, misuratori e target, atteso che la “ **maggiore efficienza ed economicità**” quale risultato di “**un’amministrazione digitale e aperta**”, auspicato al punto 5 del predetto dispositivo, non resti senza effetto.*

*All’uopo, si suggerisce che la predetta deliberazione sia integrata con apposita direttiva da impartire al Responsabile della Struttura organizzativa competente e non già, ex punto 8 dello stesso dispositivo, ad un non meglio identificato, “**organo esecutivo**”, considerato che questo non potrebbe essere la stessa Giunta comunale la quale, peraltro, stando alla lettera dell’oggetto deliberato, ha voluto disporre **direttive** che, invece, non sono state adottate specificamente ed espressamente nel corpo deliberativo.*

*Si coglie l’occasione, inoltre, per evidenziare che quanto sopra potrebbe e dovrebbe ben conciliarsi con la necessità di predisporre e approvare il c.d. “**POLA**”, considerato che, di fatto, per evidenti e note ragioni, si sta già dando corso alla organizzazione del lavoro agile ma senza una pianificazione organica che definisca anche gli obiettivi da perseguire nel più ampio quadro del “ciclo della performance”.*

A riguardo del ““Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance”” si rinvia ai relativi contenuti minimi definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le “Linee Guida” ad hoc diramate recentemente e pubblicate nell’apposita pagina web della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si ritiene opportuno evidenziare soltanto che con le stesse “Linee Guida” il predetto Dipartimento ha specificato che:

*““ Le amministrazioni si possono avvalere anche della collaborazione dei **Comitati unici di garanzia (CUG)**, degli **Organismi indipendenti di valutazione (OIV)** e dei **Responsabili della Transizione al Digitale (RTD)**.*

*Seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, le amministrazioni devono valorizzare il **ruolo dei CUG** anche nell’attuazione del lavoro agile nell’ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.*

*In riferimento al **ruolo degli OIV**, come già evidenziato nelle Linee guida 2/2017, la definizione degli indicatori che l’amministrazione utilizza per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance è un’attività di importanza cruciale e ciò può essere*

ancora più determinante quando si parla di lavoro agile, **superando il paradigma del controllo sulla prestazione in favore della valutazione dei risultati.**

Così come per gli indicatori definiti nel Piano della performance, anche per quanto riguarda il POLA, **il ruolo dell'OIV** è fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

In questo ambito è da considerare anche la [Circolare n. 3/2018](#) che contiene indicazioni relative al **ruolo dei RTD** che integrano le disposizioni riportate all'art. 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD). **La centralità del RTD** è evidenziata anche nel Piano triennale per l'informatica per la PA 2020-2022 che affida alla rete dei RTD il compito di definire un maturity model per il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Tale modello individua i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari anche alla luce del nuovo contesto connesso all'emergenza Covid-19.

Si rammenta, infine, che il POLA è adottato dalle amministrazioni **sentite le organizzazioni sindacali**, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva. A tale proposito appare utile rammentare che il coinvolgimento delle OO.SS. non si estende ai contenuti del Piano della performance, né alla definizione degli obiettivi individuati dall'amministrazione. ””

Ne discende che andrebbero unificati sia gli obiettivi, di cui alla su citata deliberazione n.15, sia quelli attinenti alla implementazione del c.d. **“lavoro agile”** nell'ambito del Piano complessivo degli obiettivi di performance relativi all'anno 2021, adottando senza alcun altro indugio il P.d.O. provvisorio.

In particolare per quanto concerne la misurazione e valutazione della **performance organizzativa**, bisognerebbe concentrare l'attenzione, altresì, sulle tre unità di analisi, cui fa riferimento il Dipartimento della F. P. nelle sue specifiche Linee Guida n. 2/2017, avendo cura:

- di verificare, conformemente alle suddette LL. Guida **“POLA”**, lo stato di implementazione del lavoro agile nella misura minima prescritta già con la legge n. 124/2015 (c.d.riforma Madia) e, a causa della emergenza sanitaria, dalla legge 17.7.2020, n. 77, portata (salve successive variazioni) al 60% dei dipendenti preposti alle attività comprese nel **“lavoro agile”**. Detto Piano di attuazione articolato in tre fasi (di avvio, di sviluppo intermedio, di sviluppo avanzato) deve essere portato a compimento in un arco triennale;
- di verificare, altresì, la introduzione di appositi **indicatori** di efficienza, di efficacia e di economicità che siano funzionali alla misurazione dell'impatto del **“lavoro agile”** sulla performance organizzativa dell'amministrazione comunale di Ginosa;
- di verificare, nell'ambito degli impatti interni ed esterni del lavoro agile, se la **maggiore flessibilità e la maggiore autonomia**, che il **“lavoro agile”** comporta nella sfera lavorativa di ogni risorsa umana coinvolta della dinamica della performance organizzativa e individuale, abbiano determinato una percezione

*(efficacia soggettiva) favorevole e più che positiva del “**work-life balance**”, rilevando, quindi il grado di equilibrio personale tra vita lavorativa e vita privata ovvero fra l’esigenza individuale di ottimizzare il proprio tempo lavorativo e il tempo dedicato alla vita privata.*

*Infatti, il suddetto equilibrio rispecchierebbe il livello di convergenza fra una **maggior soddisfazione dell’interesse individuale** (ad una riduzione di stress e a un miglioramento della propria vita familiare) e **un miglioramento della produttività** a favore dell’Amministrazione Pubblica di appartenenza.*

Al fine di integrare il ciclo della performance con gli strumenti ed i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all’integrità e, in generale, alla prevenzione della corruzione (PTPCT), l’Organismo sollecita una puntuale correlazione degli stessi con il PEG, il PDO e il Piano delle *performance*.

L’Organismo ribadisce **la indispensabilità del P.d.O provvisorio** quale logico presupposto che consente, ai fini di un normale ciclo della performance come tipizzato dal legislatore, l’effettivo e tempestivo svolgimento:

- della fase del monitoraggio infrannuale in quanto l’Amministrazione, attraverso momenti di interazione intermedia, è messa in condizioni di poter recepire informazioni in merito ai risultati organizzativi ed individuali tali da consentire un confronto tra eventuali scostamenti della performance attesa e, a fronte di cambiamenti sostanziali del contesto di riferimento, il conseguenziale riallineamento;
- dei colloqui di feedback da formalizzare tra le posizioni organizzative con incarico dirigenziale e i rispettivi dipendenti, al fine di instaurare un dialogo di continuità in cui valutatore e valutato individuano le modalità e le azioni di sviluppo organizzativo e professionale che consentano il miglioramento della prestazione stessa (c.d. *management delle performance* o miglioramento individuale).
- della comunicazione a ogni dipendente, all’inizio del periodo di valutazione, degli obiettivi da raggiungere;
- del coinvolgimento del lavoratore nella realizzazione degli obiettivi che determinano la performance individuale al fine di poter suggerire i migliori indicatori di performance, che misurino il proprio lavoro ed impegno in coerenza con gli obiettivi definiti dal Responsabile di Struttura Organizzativa;
- del colloquio “di fine ciclo della Performance”;

- della puntuale (nel rispetto delle scadenze previste dalla regolamentazione interne del Comune di Ginosa) rendicontazione finale, da parte del Servizio di Controllo di Gestione, circa gli obiettivi assegnati a ogni Responsabile di Settore. Si fa presente che l'OIV ha concluso il ciclo della Performance relativamente agli anni 2017 – 2018 – 2019 e 2020 sopperendo al non funzionamento di tale ultimo Servizio.

Tutti aspetti che, qualora mancanti, integrerebbero un vulnus per la legittimità di ogni singola fattispecie, rilevabile in sede di controllo di regolarità amministrativa e suscettibile di atto vincolante d'indirizzo agli incaricati di funzioni dirigenziali.

Si ribadisce che sarebbe doveroso porre in essere, da parte dell'Ente e specificamente da parte di tutti i soggetti e organi che concorrono nell'iter valutativo *de quo*, le necessarie e pertinenti "azioni correttive" che siano funzionali a salvaguardare non solo la valida successione, sotto il profilo logico e cronologico, della tempistica di ogni fase del "ciclo della *performance*", ma anche la sua validità giuridica che, d'altronde, sarebbe *condicio iuris* di legittimazione, prima che di efficacia, dei provvedimenti di attribuzione della premialità del merito per i risultati conseguiti.

Da quanto sopra emarginato, risulta evidente come **il rispetto della tempistica della fase di assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali** garantisce l'adeguatezza dell'intero processo di attuazione del ciclo della performance in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'Ente e conformemente alla normativa vigente in materia.

Per quanto innanzi esposto si rinvia ai seguenti prospetti che contengono una rappresentazione grafica dell'essere (con alcune rilevate criticità dell'azione amministrativa concretamente esercitata) e del dover essere (paradigma tecnico – normativo della stessa azione amministrativa).

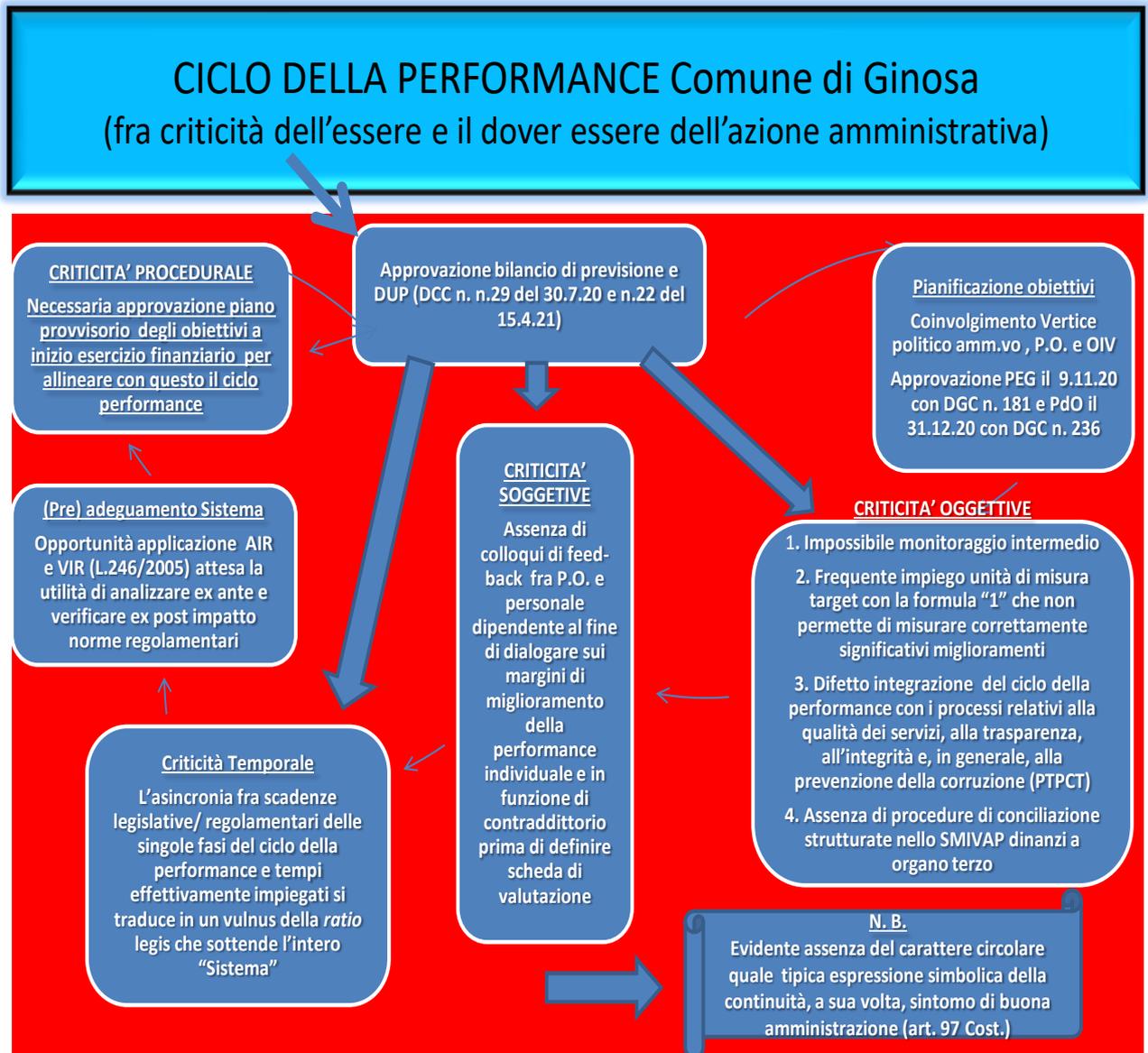


Grafico 2 - Comune di Ginosa

PROPOSTE ADEGUAMENTI SISTEMA MISURAZIONE VALUTAZIONE E PERFORMANCE COMUNE DI GINOSA



Grafico 3 -Comune di Ginosa

AMBITO D: Infrastrutture di supporto

Il modello organizzativo adottato dall'Ente prevede tra gli uffici di staff l'Unità di Controllo di gestione, costituita da un collegio di componenti esterni.

Detto Organismo opera in modo integrato e coordinato con le altre strutture/organi, per lo svolgimento delle funzioni di competenza e connesse con il ciclo della performance.

La struttura tecnica di supporto permanente all'OIV, di norma, deve svolgere un ruolo istruttorio, di segreteria e di raccordo con gli uffici dell'Ente. Tale funzione, allo stato attuale, è assolto da una sola unità lavorativa che, nonostante il massimo impegno profuso, non può ritenersi sufficiente.

Vero è che l'adeguatezza di un ufficio di supporto permanente all'OIV è stata considerato quale requisito essenziale per l'efficacia di uno SMIVAP (LL. GG. n. 2/2017 del Dipartimento Funzione Pubblica dove, a pag. 2), di guisa che si rimarca l'essenzialità di una adeguata struttura tecnica in possesso delle conoscenze e delle competenze

professionali necessarie: *capacità di analisi dei processi, conoscenza dei sistemi di pianificazione e controllo, utilizzo dei sistemi informativi, etc.*).

Con riferimento all'esistenza di un sistema informatico presso l'Unità Controllo di Gestione (U.C.G.), risulta a questo OIV che sono in corso i provvedimenti per l'affidamento del relativo servizio a Società specializzata. E' auspicabile, pertanto, che quanto prima si dia attuazione alla implementazione dello stesso sistema informatico al fine di rafforzare il collegamento necessario tra i diversi uffici della struttura organizzativa dell'Ente, agevolando la comunicazione tra essi, e che possa portare a regime, in tempi brevi, il rispetto della tempistica e delle azioni di controllo e valutazione da parte dei soggetti competenti a garanzia dell'attuazione dei processi di gestione della performance.

Al suddetto fine si ritiene che detta implementazione sia resa proficuamente operativa con apposita norma di organizzazione (regolamentare o "disposizione di servizio") che disciplini le modalità di interazione fra gli Uffici interessati, in quanto facenti parte del sistema di controllo di gestione, teleologicamente orientata alla verifica del grado di integrazione tra il ciclo di bilancio e il ciclo della *performance*.

In merito a quest'ultimo aspetto si rinvia agli ulteriori rilievi espressi nel seguente Ambito "E".

16

AMBITO E: Sistemi informativi e informatici a supporto.

Attuazione Programma triennale Trasparenza e rispetto

obblighi pubblicazione

La vigente legislazione ha dato attuazione al dettato costituzionale, considerando il principio della "trasparenza" fondamentale nell'esercizio della funzione amministrativa, in quanto, unitamente a quello di legalità, rappresenta la più rilevante manifestazione del principio di imparzialità e buon andamento contenuto nell'articolo 97 della stessa Costituzione.

Il canone della trasparenza introdotto espressamente nel nostro ordinamento giuridico già con la legge n. 15/2005 stabilisce l'obbligo per tutte le Pubbliche Amministrazioni di rendere visibile e controllabile all'esterno il proprio operato rendendolo innanzitutto facilmente conoscibile.

Successivamente la legge 190 del 6.11.2012 e il d. lgs. N. 33 del 14.3.2013 ed infine il d.lgs n. 97/2016 c.d. "FOIA" ossia "**Freedom of Information ACT**" hanno delineato un esaustivo quadro normativo in forza del quale la "**Trasparenza**" si configura, altresì, quale primaria misura di contrasto del fenomeno corruttivo.

Pertanto, dal suddetto complesso normativo si staglia **uno stretto legame fra Piano Anticorruzione e Piano Trasparenza** tale da portare il legislatore a unificarli, definendo il secondo quale "Sezione" e parte integrante del primo.

Il Comune di GINOSA risulta adempiere agli obblighi di pubblicazione nei tempi e nei modi stabiliti dalla vigente legislazione con minime carenze di pubblicazione (cui è possibile rimediare in sede di rilevazione supplementare da effettuare alla data del 31 ottobre) in alcune "Sottosezioni". Dette carenze, da questo Organismo sono evidenziate in sede di relativa Attestazione del corrente anno e alla quale si rinvia accedendo nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale del Comune di GINOSA.

Al riguardo è possibile rilevare già da adesso che il Comune di Ginosa si è adoperato al fine di adeguare il proprio sito istituzionale alle linee guida AGID del 04 luglio 2016. Il nuovo sito, che è entrato in funzione il 12 giugno 2020, ha consentito di migliorare gli aspetti connessi alla trasparenza e di avere una puntuale conoscenza degli accessi effettuati con particolare riguardo alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Altresì, per i compiti d'istituto di ogni OIV è essenziale la documentazione prodotta dal Servizio di Controllo interno di Gestione. Conseguentemente assume notevole rilievo il controllo di gestione strutturato, secondo un determinato modello metodologico compatibile con un sistema che abbia le caratteristiche di snellezza e semplicità cui dovrebbe tendere, a corredo degli atti di pianificazione, la mappatura sia di indicatori sia di misuratori da cui dipende la configurabilità olistica di un "SISTEMA", ossia, in termini di complessiva **omogeneità ed essenzialità**.

Inoltre, l'OIV ha rilevato che il Comune di Ginosa ha adottato il piano triennale anticorruzione per le annualità 2020 e 2021 ed è stata anche pubblicata la corrispondente Relazione del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'OIV, seppur con alcuni suggerimenti nell'ottica del miglioramento continuo, ha rilasciato con valutazione positiva l'attestazione in relazione all'adempimento degli obblighi sulla trasparenza.

Tuttavia, ribadisce quanto già ha avuto modo di segnalare (con proprio verbale n. 5 del 30.3.2020) che è **buona e opportuna prassi quella di procedere a modificare il Piano anticorruzione e trasparenza già durante l'anno in corso** in caso di eventuali errori ed omissioni come anche in caso di adeguamento a sopravvenute (ad anno inoltrato) norme e/o indirizzi diramati dall'ANAC in seno al PNA (Piano Nazionale Anticorruzione).

Tanto anche in coerenza con quanto affermato nel PTPCT (Piano Triennale della Prevenzione Corruzione e Trasparenza) 2020/2022 lì dove, all'art. 3, comma 6, si prospetta la possibilità di modificare il Piano de quo anche in corso d'anno su proposta del RPCT (Responsabile della Prevenzione Corruzione) e lì dove, all'ultimo periodo del predetto art. 3 si dà assicurazione di una "**costante attenzione ai provvedimenti ANAC**" dandone "**pronta applicazione**" e **in particolare** affinché il PTPCT sia adeguato al nuovo indirizzo di "**approccio qualitativo del rischio**" come illustrato nell'allegato 1 del PNA 2019.

L'OIV ritiene, inoltre, di evidenziare che il collegamento degli adempimenti previsti dal Piano anticorruzione con il Piano della performance e con il controllo di gestione non è del tutto riscontrabile almeno sotto il profilo di apposite disposizioni integrative del piano della *performance* ancorché sotto forma di "**LINK**" di mero rimando ipertestuale (dall'uno all'altro piano).

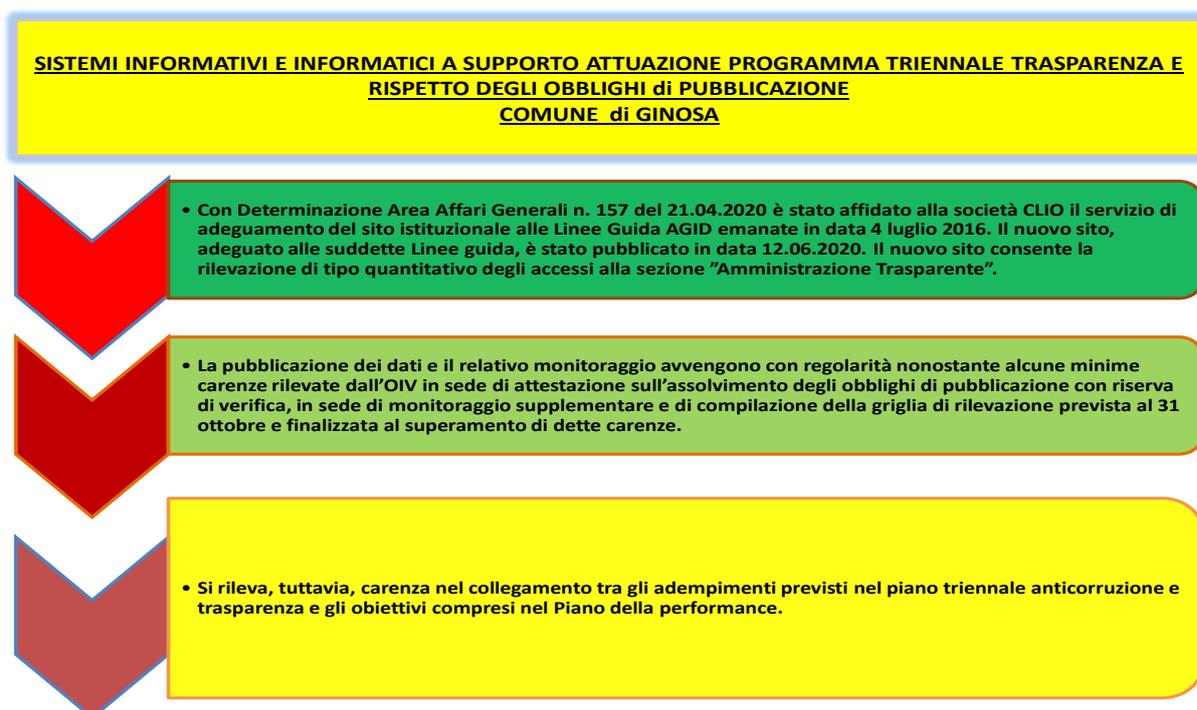
Tuttavia, le modalità di collegamento tra i due piani triennali non sono sufficientemente evidenziate, mancando, in alternativa al suddetto "Link", una materiale traslazione degli obiettivi previsti nel PTCPT con una descrizione sintetica, ma non generica, degli stessi nel PDO, e con una necessaria specificazione di adeguati indicatori e misuratori nonché esplicando le azioni da intraprendere per raggiungere il risultato atteso (*target*).

Va da sé che la carenza di siffatta trasposizione non permette all'OIV di valutare l'effettiva correlazione tra i due documenti, mancando **la misurazione dell'obiettivo** assegnato in sede di approvazione del PDO e del piano della *performance*, requisito

quest'ultimo indispensabile per poter verificare in fase di rendicontazione l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi collegabili al PTPCT.

L'OIV raccomanda, inoltre, in sede di prossima pianificazione triennale, di inserire correttamente ed adeguatamente i misuratori e gli indicatori correlati agli obiettivi individuali compresi nel PTPCT e assegnati alle PP. OO. con incarico dirigenziale, quali responsabili dell'attuazione degli stessi nell'ambito del Piano della performance.

Per quanto innanzi esposto si rinvia al seguente prospetto grafico di sintesi



19

Grafico n. 4 - Comune di Ginosa

AMBITO F: Definizione e gestione degli standard di qualità

Il d.lgs. n. 33/2013, all'art. 32, comma 1, stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici."

Nella Sezione Amministrazione Trasparente è pubblicato un documento che descrive la finalità della “Carta dei Servizi” evidenziando che questa *“non è una semplice Guida ai servizi comunali”, ma: · è una modalità di comunicazione tra il Comune e i cittadini e di tutela dei diritti di questi ultimi; · è uno strumento di trasparenza, in quanto esplicita e formalizza il livello di prestazione di servizi erogati; · si propone di costituire un “patto” concreto, ponendo le basi e le regole per un nuovo rapporto tra il Comune ed i Cittadini/Utenti in fase di erogazione dei servizi comunali.*

Si evidenzia, altresì, che I servizi sono divisi tra attività di *front office* (servizi erogati dallo Sportello Unico) e attività di *back office* (attività svolta negli uffici). Il *front office* esercita funzioni di servizio nei confronti dell’utenza, mentre il *back office* svolge l’attività amministrativa per la gestione dei procedimenti.

Tuttavia, il predetto documento si limita a una comunicazione illustrativa e generale della carta dei servizi e a rendere noto, attraverso apposite tabelle, le attività svolte, le modalità di accesso e la documentazione necessaria per alcune attività comprese nella sfera di competenze del Settore “Servizi Demografici”.

Si rinnova pertanto l’esortazione innanzitutto a tutti gli altri Settori a pubblicare il documento di cui trattasi e inoltre si raccomanda che questo non solo descriva il processo di gestione di tutti i servizi comunali erogati ai cittadini utenti ma anche contenga una esaustiva esposizione degli standard di qualità che siano suscettibili di miglioramento sulla base degli esiti della c. “valutazione partecipativa”. Infatti, non basta adempiere all’obbligo della semplice pubblicazione del “dato” de quo, che potrebbe essere anche di segno negativo, ma è altrettanto necessario aggiungere il dato riguardante l’effettivo svolgimento dell’attività di misurazione della qualità dei servizi erogati soprattutto attraverso il ricorso alla suddetta “Valutazione partecipativa” secondo le direttive emanate dal Dip. F.P. con le “LL. GG.” n. 4 del novembre 2019.

Secondo l’indirizzo del predetto Organo ministeriale è indispensabile *“chiarire le modalità operative di **collegamento tra valutazione partecipativa e performance organizzativa e gli effetti della prima sulla seconda** (ovvero le modalità di utilizzo dei risultati)..... omissis.... Tali effetti si traducono in termini di incidenza percentuale sulla valutazione della performance organizzativa e di partecipazione dei soggetti alla riorganizzazione del servizio o dell’attività omissis ... in chiave migliorativa del*

servizio, al fine **di co-creare valore pubblico** per il cittadino/utente insieme al cittadino/utente”.

A tale riguardo, infine, lo stesso provvedimento ministeriale riconosce alle amministrazioni pubbliche interessate la possibilità di **migliorare progressivamente e gradualmente** il proprio modello di valutazione partecipativa secondo la relativa scala di sviluppo specificata a pagg. 10 e 11 delle LL. GG. innanzi citate, ovvero:

- **aggiornare il proprio “SMIVAP”** con l’esplicitazione del modello di effettuazione della “partecipazione valutativa” (**anche con possibilità di contatto direttamente dell’OIV costituendo apposito format telematico di invio di segnalazione e di manifestazione del proprio grado di soddisfazione**);
- **tradurre** il relativo esito **in effetto percentuale** incidente sulla valutazione della performance organizzativa;
- **dotare** il modello prescelto **di un supporto digitale** che agevoli e velocizzi la sua pratica attuazione;
- **pubblicare** i corrispondenti dati nell’apposita Sottosezione di “Amministrazione Trasparente”.

21

AMBITO G: Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Questo Organismo rileva la persistenza del mancato recepimento di raccomandazioni fatte da questo OIV e ribadisce che la misurazione della performance in tanto è utile in quanto concepita e praticata nell’ottica di un progressivo miglioramento della gestione *de qua*.

Per quanto, poi, riguarda le azioni “correttive” alla luce dei rilievi esposti nell’ultima relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione della performance, integrità e dei controlli interni, si dà atto che l’Amministrazione si sta adoperando affinché le stesse siano poste in essere nel corrente anno.

Tuttavia, in merito alla effettiva utilità della misurazione della performance e sempre nell’ottica di un progressivo miglioramento della gestione *de qua*, si rimanda al precedente paragrafo “E” nonché a quello seguente riguardante **“Proposte di Miglioramento”**

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Dall'analisi degli ambiti riportati nella presente Relazione sull'intero impianto del sistema dei controlli e, più in generale, sulle modalità di funzionamento del ciclo della performance, permane la necessità di apportare degli adeguamenti del vigente Sistema alla normativa che disciplina la relativa materia e alle direttive diramate dal Dipartimento Funzione Pubblica.

A tal fine l'OIV riporta di seguito le proposte di miglioramento.

- ✚ Al fine di avviare il ciclo della performance in tempi congrui ed allineati con la normativa vigente l'Organismo suggerisce all'Amministrazione il recepimento in apposita norma del(lo) "SMIVAP" di una sorta di gestione provvisoria (sulla falsariga della gestione provvisoria del bilancio), **procedendo all'adozione di un "P.d.O. _ provvisorio"** predisposto in forma unitaria o, in alternativa, per ogni singola struttura organizzativa. Tale "P.d.O. provvisorio" costituirebbe anticipazione degli obiettivi di mantenimento relativi al nuovo esercizio finanziario e, altresì, anticipazione della definizione, per la parte inerente al nuovo esercizio finanziario, degli obiettivi operativi di attuazione di quelli strategici (specifici) pluriennali già inseriti in precedenti PEG. **Tanto sarebbe suffragato anche dall'art.5, co.1-ter del d.lgs.150/2009** quale rimedio al differimento dei termini di adozione del bilancio di previsione e funzionale all'esigenza di garantire la continuità amministrativa.
- ✚ Al fine di rendere effettivo il collegamento tra le risultanze della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale è necessario che apposita norma SMIVAP prescriva l'applicazione in termini percentuali di quelle risultanze (di performance organizzativa) nella misurazione del grado di partecipazione al conseguimento delle stesse da parte del soggetto valutato, onde definire la valutazione del corrispondente performance individuale (**rectius: quale contributo individuale assicurato alla performance/organizzativa di tutto l'Ente**)
- ✚ Adeguamento del vigente "SMIVAP" soprattutto in tema di performance organizzativa e individuale secondo quanto già precisato innanzi al paragrafo relativo al "Funzionamento complessivo del Sistema". In particolare apposita norma del vigente SMIVAP dovrebbe disciplinare il rapporto fra performance organizzativa

di Struttura e quella complessiva dell'Ente. Quest'ultima, poi deve essere distinta con riferimento all'aspetto gestionale/amministrativo e a quello prettamente istituzionale. Infatti, quest'ultima dovrebbe consistere in quella basata soltanto su obiettivi che facciano riferimento **all'impatto percepito dall'utenza (interna o esterna) avente** rilevanza esclusivamente sul piano della verifica e revisione delle politiche programmate e pianificate dall'Organo di Vertice Politico Amministrativo, sul quale soltanto ricadrebbe la responsabilità e gli effetti (sul piano politico-elettorale) delle scelte di politica amministrativa messe in campo. Senza escludere che un obiettivo d'impatto possa avere anche valenza tipica dell'obiettivo di risultato. In siffatta ipotesi, Il Responsabile di Struttura, assegnatario di questa tipologia di obiettivo, teoricamente potrebbe anche conseguire un punteggio massimo di valutazione (per avere conseguito il risultato al 100%) nonostante il basso gradimento manifestato dall'utenza civica.

✚ Il rimando ipertestuale con apposito link dal Piano degli Obiettivi al Piano anticorruzione innanzi indicato nell' Ambito "E" come soluzione minimale, costituirebbe un'alternativa alla integrale trasposizione di ogni adempimento "anticorrittivo" nelle singole schede riflettenti i rispettivi obiettivi purché completi, come di norma, di:

- Base-line:
- Indicatore e formula di misurazione:
- Valore atteso (target):
- "Peso" dello stesso obiettivo.

Soltanto procedendo con le suddette coordinate si può prefigurare un obiettivo che sia effettivamente misurabile atteso che l'anzidetto asserito collegamento fra i due piani triennali si risolverebbe, invece, in una generica affermazione propositiva qualora non siano, altresì, specificati adeguati misuratori (modalità metriche, formule di misurazione, algoritmi, etc.) e non sia stata effettuata previamente un'indagine – analisi (su dati precedentemente rilevati o, in mancanza, presumibili, come "BASE – LINE" di riferimento comparativo) degli specifici rischi corruttivi da contrastare e ridurre con le misure anticorruzione costituite da: *whistleblowing, sportello-anticorruzione e codice di*

comportamenti, puntuale attuazione dei controlli interni di regolarità e correttezza amministrativa..

A tale conclusione di giudizio si perviene non solo per una corretta applicazione di regole tecnico-giuridiche in materia di performance, ma anche per ragioni di coerenza “interna” al complessivo sistema dei controlli sull’attività dell’Ente, utilizzando, a tale specifico fine, il supporto informatico di cui dispone l’Ente (o prevedendone uno ad hoc), e con l’ausilio del Servizio di controllo interno di gestione secondo la disciplina, all’uopo, disposta dal vigente Regolamento comunale concernente l’ordinamento degli uffici e servizi nonché l’attività dei controlli interni.

Soprattutto al Sistema dei Controlli interni gioverebbe una più adeguata ed efficace piattaforma informatica pienamente funzionale al perseguimento degli obiettivi seguenti:

- di confrontare i livelli di qualità dei servizi;
- introdurre una cultura della misurazione e valutazione della performance focalizzata su indicatori condivisi;
- riflettere sulle modalità di gestione dei servizi.

24

La piattaforma consentirebbe di ottenere, grazie a dei calcoli automatici successivi all’avvenuta pesatura delle strutture e di ogni singolo indicatore utilizzato, anche un confronto dei livelli di performance dei servizi erogati con quelli di città similari, riflettendo su come migliorare i propri sistemi di pianificazione, misurazione e valutazione della performance, nonché di gestione dei servizi espletati.

In tema di modifiche di atti aventi sostanzialmente natura regolamentare, si ritiene dover evidenziare che l’autonomo esercizio della potestà normativa non può fare a meno di seguire l’attuale evoluzione legislativa in fatto di “regolamentazione sostenibile” attuando gli istituti giuridici (“AIR” e “VIR”) ex lege 28.11. 2005, n. 246 e collegato DPCM 15.9.2017, n. 169 “Regolamento recante disciplina sull’analisi dell’impatto della regolamentazione, la verifica dell’impatto della regolamentazione e la consultazione”.

Infatti, nell’attività di produzione normativa sarebbe opportuno non prescindere da un’analisi (AIR) *ex ante* utile ad accertare quello che potrebbe essere l’impatto che la novella normativa avrebbe sui destinatari della stessa in relazione al proprio contesto.

D'altro canto, sarebbe altrettanto utile non prescindere da una fase di verifica (VIR) *ex post* dell'esito di segno positivo o negativo sortito dall'impatto registrato sui medesimi destinatari della normativa in esame.

In parole povere la normativa "SMIVAP" è proprio una di quelle che richiede il coinvolgimento dei soggetti interessati sia prima che dopo la sua emanazione.

In mancanza di siffatto coinvolgimento si corre il rischio di dotarsi di uno strumento normativo poco funzionale dal momento che lo stesso è nato con scarsa vitalità, comprovata dalla sua concreta disapplicazione per non parlare di sua costante e generale inosservanza.

Sarebbe questo il sintomo d'inadeguatezza di quella norma perché rimasta in gran parte "lettera morta", tenuto conto che, nella nostra fattispecie, determinate fasi del "ciclo della performance" e, collateralmente, di determinate fasi comprese nel Regolamento comunale in materia di controlli interni, stentano ad essere operative tanto da aversi la sensazione che le stesse siano disciplinate da **una normativa iperastratta e *tamquam non esset***, vale a dire, non del tutto utile in un contesto che, soggettivamente, indurrebbe a pensare di non sentirla propria e, oggettivamente, di non ritenerla sostenibile sul piano del proprio assetto organizzativo.

Questo OIV, ribadito quanto testé detto, conferma che, permanendo condizioni soggettive/oggettive e di contesto che ragionevolmente rendono difficile l'applicazione del vigente SVIMAP, sarebbe opportuno seguire il criterio della sostenibilità di una nuova normativa ricorrendo alla preventiva condivisibilità della stessa da parte di coloro che sono chiamati a darne applicazione.

Nel dare atto che le schede con le quali vengono assegnati gli obiettivi prevedono prevalentemente un *timing* di raggiungimento, si propone, per garantire un più significativo e agevole monitoraggio intermedio, di modificare le schede sinottiche sulla performance sia organizzativa che individuale.

Infatti, si ribadisce che esse debbano essere più chiare, di più facile lettura e comprensibilità, soprattutto se, per la loro impostazione e configurazione, siano facilmente riconducibili a obiettivi di cui si comprende l'appartenenza a:

- un'area strategica

- a un programma di quell'area strategica
- a un obiettivo (strategico) di quell'area strategica
- a un obiettivo operativo e di attuazione di quell'obiettivo strategico

La stessa scheda deve evidenziare:

A) sotto il profilo strategico:

- l'*outcome* (Impatto) atteso e quello conseguito a consuntivo (efficacia soggettiva/qualità percepita).

B) sotto il profilo gestionale

- il miglioramento atteso (ad obiettivo conseguito almeno in misura percentuale rilevante e comunque superiore *de minimis* al valore espressamente atteso: efficacia oggettiva) e quello (*output*) conseguito (efficienza economica e/o tecnica)
- la *base-line* (termine di paragone e/o di partenza con cui confrontare il risultato ottenuto)
- il tipo d'indicatore con corrispondente (misuratore) formula metrica o algoritmo o modalità di misurazione
- il *target* (risultato atteso)
- il peso "specifico" dell'obiettivo (percentuale d'incidenza sul risultato complessivo individuale e/organizzativo)
- la P.O. incaricata di funzione dirigenziale e il Soggetto politico - amministrativo di riferimento (Sindaco o Assessore delegato al ramo) **considerata la natura negoziale** della fattispecie di cui trattasi (assegnazione obiettivi, da parte del rappresentante politico – amministrativo dell'Ente, al funzionario incaricato con P.O. che accetta).

Infine, si rimanda:

- a quanto specificato, sempre in funzione dell'azione di adeguamento del vigente "SMIVAP", nei propri verbali n° 4 del 12.12.2019 e n° 5 del 16.12.2019 e, in particolare, lì dove si argomenta sulla necessità di introdurre nel predetto "Sistema"

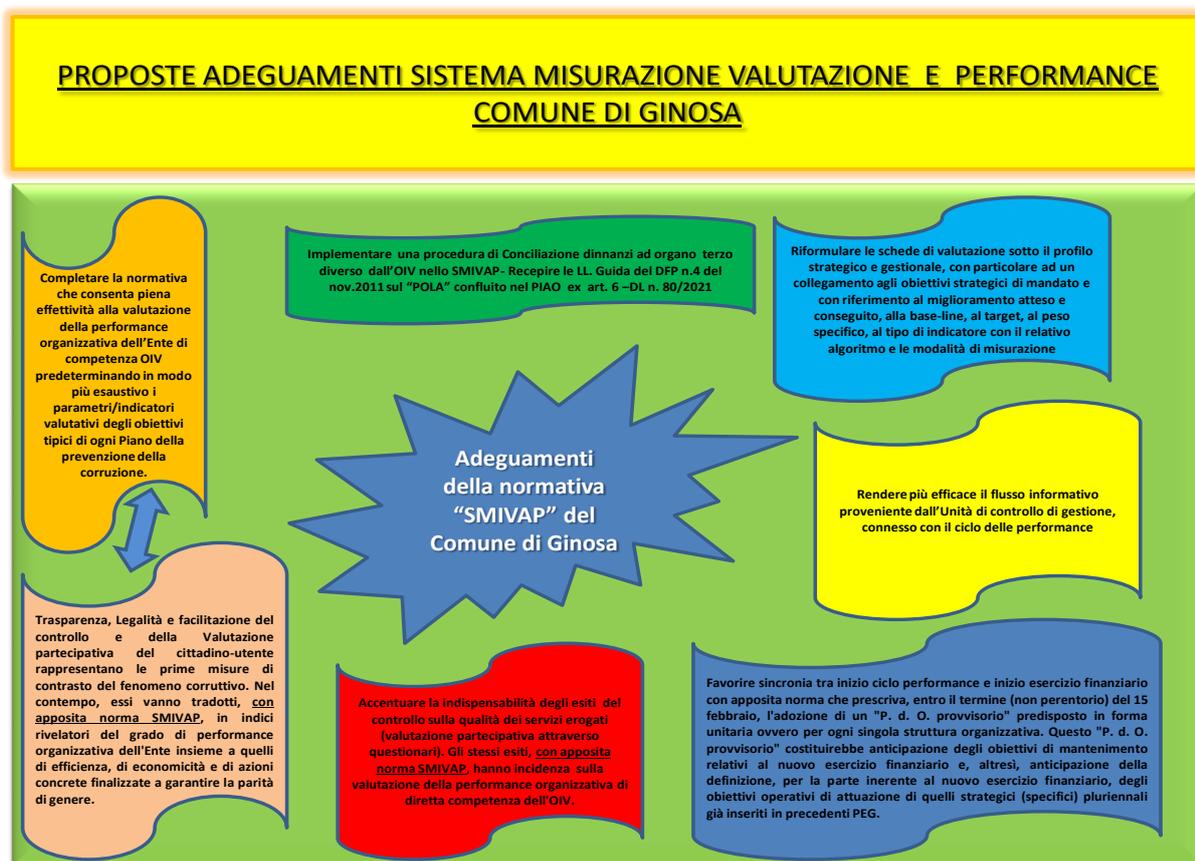
la **procedura di conciliazione** nel caso nascano contestazioni, da parte del soggetto valutato, in merito alla valutazione effettuata dal suo superiore gerarchico. A tale proposito, si ribadiscono le ragioni che non giustificerebbero che la procedura di conciliazione si svolga dinnanzi a Organo che non sia in posizione di terzietà in quanto coinvolto, *ratione muneris*, nello stesso procedimento di valutazione;

- all'orientamento costante del predetto Dipartimento atteso che già dal 2010 ha espressamente e perentoriamente esclusa l'ipotesi della funzione di conciliazione in capo all'OIV non solo con la delibera CIVIT n. 114/2010, ma anche con la delibera n. 124 del 22.12.2010. Infatti, a pag. 7 della predetta delibera 114 la stessa Commissione così si esprime: ***”Va escluso, tuttavia, che nell’ambito del Collegio possa essere indicato un componente dell’OIV. L’art. 14 del D. Lgs. N. 150/2009, infatti, non contempla tra le competenze dell’Organismo l’attività di conciliazione. Inoltre, una tale previsione comporterebbe che l’Organismo, chiamato, in sede di prima applicazione (analogamente in sede di aggiornamento annuale), a definire il Sistema, si trovi, in veste di organo di conciliazione, a riesaminare la valutazione contestata in applicazione dei criteri di valutazione dallo stesso individuati nel Sistema. Tale attività risulterebbe, quindi, in contrasto con la funzione assegnata all’OIV di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell’utilizzo dei premi /art. 14, comma 4, del d.lgs. n. 150/2009”***

Infine, questo Organismo, in coerenza con quanto previsto dalle linee guida, emanate dal DFP il 9 dicembre 2020, sul Piano organizzativo del lavoro agile (confluito nel PIAO per gli effetti di cui all'art.6 del D.L. n.80/2021), ritiene indispensabile l'adeguamento dello Smivap nel considerare, con riferimento alla valutazione della performance individuale, anche la nuova organizzazione del lavoro agile adottato per fronteggiare l'emergenza sanitaria da COVID-19, determinando in maniera puntuale i risultati attesi. Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali dei Responsabili di Settore, conseguentemente, si rende necessaria la relativa revisione attraverso la definizione di appositi indicatori di performance, in coerenza con la posizione ricoperta e tenendo conto delle indicazioni fornite dal DPF nelle linee guida sopra citate. Né va trascurata la necessità di adeguare in modo significativo e in misura rilevante il punteggio, attribuibile ai Responsabili di Struttura Organizzativa, con riferimento alla capacità di differenziare la valutazione dei

propri collaboratori come più volte specificato e raccomandato dallo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per quanto innanzi esposto si rinvia al seguente prospetto grafico di sintesi:



28

Grafico 5 - Comune di Ginosa

Le conclusioni formulate nella presente relazione sono indirizzate, per il seguito di rispettiva competenza, al Sindaco, al Segretario generale e al vice Segretario – Responsabile P. C. T del Comune di GINOSA.

Ginosa, **23/6/ 2022** - **L'Organismo Indipendente di Valutazione**

dr. Domenico Giorgio (*firmato digitalmente*)

dr.ssa Fariba Roccaforte (*firmato digitalmente*)

dr.Maurizio Maraglino Misciagna (*firmato digitalmente*)