

**ORGANISMO LOCALE INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
CITTA' DI MASSAFRA**
(Provincia di Taranto)

**PARERE DELL'OLIV SULL' ADOZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI
VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI
MASSAFRA**

In data odierna si è riunito l'OLIV per esprimere il parere di cui all'art. 7 c. 1 del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sulla proposta di adozione del nuovo SMVP unico del Comune di Massafra trasmesso a questo Organismo a mezzo PEC in data 15/01/2020 prot. n. 2213 e rettificato in data 28/01/2020 prot. 4461.

Premesso che:

1) Il Comune di Massafra partecipa al progetto "Riformattiva" proposto dal Dipartimento della funzione pubblica che ha preso avvio nel luglio 2019 e che terminerà a fine giugno 2020, che ha quale scopo il miglioramento del ciclo della Performance, la rivisitazione del sistema delle regole e di conseguenza del SMVP dell' Ente in modo che lo stesso risulti più organico rispetto alla vecchia formulazione.

3) Questo Oliv ha sempre partecipato attivamente alle sedute di lavoro previste dal POA di tale Progetto ed ha così avuto modo di conoscere i principi che hanno ispirato la nuova formulazione del SMVP e, in alcuni casi, di prendere visione delle carte di lavoro preparatorie alla stesura definitiva del documento.

Tanto premesso si passa all'esame del documento. L'approccio metodologico si traduce nel verificare in particolare che:

1. rispetto alla misurazione e valutazione della performance organizzativa

1.1. Sia stata correttamente declinata la dimensione temporale;

1.2. Il Sistema contenga la descrizione di tutte le fasi del ciclo e la chiarezza dei ruoli attribuiti ai diversi soggetti nelle fasi stesse;

1.3. Fonti e tipologie degli indicatori siano adeguati alle risorse e al contesto organizzativo dell'Ente;

1.4. L'amministrazione abbia apprestato gli strumenti organizzativi per consentire ai cittadini, e agli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione stessa, di partecipare alla valutazione della performance organizzativa (cfr. artt. 8 e 19-bis);

1.5. Sia prevista l'integrazione tra Ciclo della Performance e Ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio;

2. rispetto alla misurazione e valutazione della performance individuale

ORGANISMO LOCALE INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE CITTA' DI MASSAFRA (Provincia di Taranto)

- 2.1. Sia evidente la correttezza metodologica dei parametri e delle misure adottati;
- 2.2. Il Sistema sia chiaro rispetto alle modalità con cui viene formulata la valutazione finale, e disciplini adeguatamente le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati;
- 2.3. Siano previsti meccanismi in grado di assicurare una tendenziale e significativa differenziazione delle valutazioni.

Per quanto attiene alla dimensione temporale del Ciclo della Performance (*sub* 1.1), il processo di misurazione e valutazione della performance, ai fini della propria efficacia, richiede di essere articolato in fasi (attività da svolgere) e organizzato secondo una tempistica definita, con una chiara definizione delle modalità e dei soggetti coinvolti (*sub* 1.2). Il SMVP del Comune di Massafra descrive tale processo in maniera sufficientemente dettagliata, distinguendo opportunamente tra performance organizzativa (par. 3) e individuale (par. 4).

Gli indicatori utilizzati nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione sono funzionali all'esigenza di copertura degli ambiti di performance di cui al novellato art. 8 del D.Lgs. 150/09, e consentono all'Ente di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e di monitorare il livello delle performance conseguite. La specifica dei suddetti è rappresentata negli allegati 1, 2, 4 e 5 del SMVP. Per ciò che concerne lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione con cittadini, utenti e altri soggetti interessati, anche ai fini della rilevazione del grado di soddisfazione su attività e servizi (*sub* 1.4), il Comune di Massafra redige annualmente una rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni in relazione alle attività ed ai servizi erogati basandosi sui risultati delle schede di cui all'allegato 3).

Al fine di assicurare raccordo e integrazione tra Ciclo della Performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio (*sub* 1.5), le attività di Pianificazione strategica confluiscono all'interno del Piano triennale della Performance, mentre quelle di programmazione annuale e del PEG nelle schede di programmazione annuali determinando la produzione del cruscotto di indicatori annuali, anch'esso confluyente nel PdP. Infine, l'attività di monitoraggio in itinere si realizza attraverso la produzione di report periodici a livello di Controllo Strategico, Controllo di Gestione e reports schede obiettivi operativi annuali. Il ciclo termina con la redazione del bilancio consuntivo e con la redazione della Relazione sulla Performance che danno contezza dei risultati raggiunti.

La misurazione della performance individuale ha per scopo primario quello di evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'organizzazione (premiando la performance realizzata con sistemi incentivanti e contribuendo, in tal modo, a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole al perseguimento delle finalità dell'Ente), oltre che di rendere chiare le aspettative in termini di risultati facendo sì che i comportamenti

ORGANISMO LOCALE INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE CITTA' DI MASSAFRA (Provincia di Taranto)

vengano finalizzati anche allo sviluppo delle proprie capacità professionali e manageriali.

Per raggiungere tale scopo il SMVP del Comune di Massafra è articolato in una molteplicità di fattori valutativi (*sub* 2.1), differenziati in base ai vari livelli organizzativi, che si possono riassumere in una dimensione quantitativa (indicatori correlati al sistema di obiettivi con specificazione di target) e in una qualitativa (aspetti comportamentali/relazionali e di competenze).

Per quanto concerne una delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 74/2017, ossia la cosiddetta valutazione negativa, nella tabella a pag. 24 è riportato il livello (fascia V) al disotto del quale la valutazione viene considerata negativa.

Per ciò che concerne la chiarezza delle modalità con cui viene formulata la valutazione finale, (*sub* 2.2), il dipendente non in posizione apicale usufruisce di un colloquio con il dirigente che formula la valutazione, avverso la quale - ferme restando le ulteriori tutele previste dalla normativa vigente - egli può avviare la procedura di conciliazione di cui al par. 4.5. Per i dirigenti invece è prevista la procedura di cui a pag. 25 par. 4.2.3 del SMVP.

In relazione al punto di cui al *sub* 2.3, il SMVP dell'Ente prevede che uno dei fattori per la valutazione dei dirigenti e del S.G. siano calcolati sulla base della differenziazione delle valutazioni (all. 2 sub. 1,2,3), i quali pertanto devono produrre un prospetto che metta in evidenza i punteggi attribuiti a ciascun dipendente.

Il citato art. 7 prevede che il Sistema di misurazione e valutazione della performance venga "adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 19 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114". A tal fine l'Oliv ha preso visione:

- 1) delle Linee Guida sulla valutazione partecipativa (Linee Guida n. 4/2019) adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di fornire alle amministrazioni pubbliche gli indirizzi metodologici per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della *performance* organizzativa in attuazione di quanto previsto dagli artt. 7 e 19 bis del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017;
- 2) delle Linee Guida per la misurazione e valutazione della *performance* individuale (Linee Guida n. 5/2019) adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di fornire alle amministrazioni pubbliche ulteriori indirizzi metodologici in ordine alle modalità di misurazione e valutazione della *performance* individuale come strumento di gestione strategica delle risorse umane;
- 3) della nota circolare del DFP n. 0079054-P del 18.12.2019 "Aggiornamento dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance*" che sottolinea come l'aggiornamento del sistema debba essere effettuato in tempo utile per la corretta attuazione del nuovo ciclo della *performance* 2020- 2022;

In conclusione il Sistema della Performance in approvazione da parte della Giunta

ORGANISMO LOCALE INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
CITTA' DI MASSAFRA
(Provincia di Taranto)

Comunale sembra mostrare un sufficiente grado di conformità all'approccio metodologico proposto dalla Funzione Pubblica, sia pur nella consapevolezza che il medesimo "non fornisce indicazioni dettagliate e vincolanti sui singoli contenuti dei SMVP", in quanto "un approccio eccessivamente prescrittivo rischia di limitare la capacità di personalizzazione di strumenti (...) che, per essere efficaci, richiedono una forte coerenza con il contesto organizzativo in cui sono chiamati ad operare".

Tutto ciò premesso e considerato, si esprime parere favorevole alla proposta di adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in approvazione da parte della Giunta Comunale.

Massafra, 28 gennaio 2020

Dott. Cosimo Rubino

Dott. Fernando Miccolis

Dott. Maurizio Maraglino Misciagna

