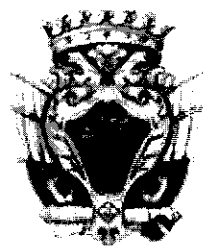




Comune di Palmi
Prot. n° 0003639
del 25/01/2024



COMUNE DI PALMI UFFICIO PROTOCOLLO
25 GEN 2024

Comune di Palmi
Città Metropolitana di Reggio Calabria
Organismo indipendente di Valutazione

Relazione Finale su Validazione della Relazione Performance 2022

La presente relazione sintetizza gli esiti delle fasi in cui si è articolato il processo di validazione e costituisce parte integrante del documento di validazione. La validazione è il documento che attribuisce efficacia alla relazione sulla performance.

I riferimenti normativi sono rappresentati dal D.lgs. n. 150/2009, art. 10, comma 1, lettera b) e art. 14, comma 14, comma 4, lettera c), e dal regolamento comunale che disciplina la misurazione e la valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 7 febbraio 2022.

Le Linee guida n. 3 del 29/11/2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica dettano indirizzi metodologici in materia di redazione e validazione della Relazione sulla performance che, seppur rivolte ai ministeri, possono essere utilizzati anche per i comuni, in quanto contenenti utili elementi in via di principio rispetto all'assetto normativo ed organizzativo dell'Ente; questo organismo intende adeguarsi a tali principi.

Le Linee guida evidenziano che la validazione della relazione sulla performance deve intendersi come validazione del processo complessivo di misurazione e valutazione della performance, senza che ciò implichi attestazione di veridicità dei dati in essa contenuti; il ruolo dell'OIV è finalizzato ad assicurare la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico.

La validazione della Relazione sulla Performance, da parte dell'OIV, rappresenta la conclusione di un processo che, indipendentemente dal giudizio finale di sintesi, consente all'Amministrazione di attivare idonee misure volte a colmare le eventuali criticità evidenziate nella presente relazione di accompagnamento del giudizio finale e favorire un processo di miglioramento del ciclo della performance.

em J ef

Relativamente a tale ultimo aspetto, si richiamano alcuni suggerimenti già segnalati dall'Organismo in occasione della valutazione della performance organizzativa dell'anno 2022, comunicata all'Ente con PEC del 22 giugno 2023, in cui si evidenziava:

- Assegnare degli obiettivi con tempestività rispetto all'adozione degli altri strumenti di programmazione;
- Indicatori più sfidanti e realisticamente raggiungibili attraverso le risorse assegnate;
- Variare negli anni gli indicatori relativi alla "condizione dell'Ente" per una più efficace valutazione della performance organizzativa da collegare sempre di più al "Valore Pubblico" contenuto nel PIAO;
- Mancanza di appositi applicativi informatici a supporto del processo di misurazione e valutazione della performance;
- Assenza di un applicativo dedicato al controllo di gestione utile al buon andamento dell'Amministrazione (rif. delibera Corte dei conti n. 10 del 3 febbraio 2023);
- Lentezza nel processo di relazioni predisposte dai Responsabili da inviare per la valutazione all'Organismo Indipendente di Valutazione;
- Scarso coinvolgimento degli stakeholders (utenti).

L'OIV esamina la relazione sulla performance intesa come documento che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse attribuite e ne assicura la conoscibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente; in tale contesto si tiene conto del livello di maturazione dei presidi organizzativi, metodologici e operativi a supporto del ciclo di gestione della performance, valutando i miglioramenti apportati nel tempo e il graduale avanzamento del grado di stabilità dei sistemi.

È utile ricordare che il piano della performance costituisce il momento di sintesi di diversi obiettivi, strategici ed operativi, scaturenti dagli strumenti di programmazione dell'Ente (Piao, Dup, Bilancio, Peg); l'integrazione dei singoli processi di pianificazione/programmazione va intesa come un lavoro intersettoriale che renda funzionali i contenuti degli stessi documenti programmatori.

L'Organismo ha accertato che la struttura della Relazione utilizzata dall'Ente appare in linea con l'articolazione del piano della performance 2022, e contiene gli elementi minimi richiesti dalla normativa ai fini dell'assolvimento della funzione "comunicativa".

Tuttavia, sono emersi degli aspetti rispetto ai quali sono possibili miglioramenti che saranno evidenziati nella parte finale della presente relazione.

Le verifiche a campione della relazione sulla performance 2022 consentono di attestare, anche in relazione alle rendicontazioni effettuate dalle strutture interne:



- La corrispondenza dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del Piano della Performance;
- Le informazioni e i dati contenuti nella relazione sono stati acquisiti con la collaborazione dei responsabili di area, i quali si assumono la responsabilità della correttezza e della veridicità dei medesimi;
- La correttezza formale e sostanziale dei metodi di calcolo rispetto ai singoli report.

L'organismo di Valutazione si riserva di approfondire, in sede di colloquio individuale, la qualità degli obiettivi, la certezza delle fonti di rendicontazione e, se necessario, il ricalcolo ai fini della valutazione individuale; terrà conto, altresì, del livello di maturazione dei presidi organizzativi ed operativi a supporto del ciclo di gestione della performance, valutano i miglioramenti apportati nel tempo e il progressivo e graduale avanzamento del grado di stabilità dei sistemi.

La Relazione sulla performance 2022 non può essere considerata proposta di valutazione individuale, in quanto rappresenta un atto interno dell'Amministrazione che viene sottoposto alla Giunta per l'approvazione e successivamente all'Organismo di Valutazione per la valutazione definitiva; la fase di valutazione individuale (che include la valutazione degli obiettivi individuali, la valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi e la capacità di differenziazione delle valutazioni) va avviata immediatamente dopo la validazione della Relazione sulla performance e terrà conto di ogni elemento che verrà portato a conoscenza dell'Organismo.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ritiene opportuno segnalare alcuni rilievi utili ad un percorso di miglioramento continuo del ciclo della performance, ed in particolare:

- **Risultati raggiunti/impatto:** lo sforzo amministrativo deve sempre più orientarsi alla costruzione di indicatori di impatto in cui vengono meglio esplicitati i risultati raggiunti dall'Ente in termini di "valore pubblico" prodotto con un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse disponibili; ovvero, indicatori in grado di misurare come l'azione amministrativa produca effetti sulla collettività e sul territorio.
- **Analisi contesto:** prevedere per il futuro, gradualmente, la partecipazione di soggetti esterni alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, in applicazione dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009 e delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di rendere effettivamente operativo un sistema di valutazione da parte dei cittadini e degli utenti dei servizi;
- **Benessere organizzativo:** la sezione va prevista nella prossima relazione, previa effettuazione di un'indagine che tenga conto della struttura organizzativa dell'ente;
- **Processo di misurazione e valutazione:** la tempistica di approvazione del Piano e della Relazione sulla Performance devono costituire un punto di forza dell'Ente; i tempi di chiusura del ciclo della performance 2022 si

sono dilatati a causa, probabilmente, del primo anno di applicazione della fase di formazione ed approvazione della Relazione; si raccomanda per il futuro il rispetto delle modalità e della tempistica dettate dall'art. 9 del Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance approvati con delibera di Giunta n. 23/2022, attraverso il rafforzamento dei presidi di rendicontazione interna per consentire una tempestiva chiusura del ciclo valutativo.

Va comunque evidenziato come l'Amministrazione, negli ultimi anni, si è adoperata per riportare il ciclo della performance ad un livello di normale funzionamento; l'Ente si sta impegnando per adeguare lo stesso alle evoluzioni normative e ciò costituisce un elemento che merita di essere evidenziato, così come va sottolineato l'impegno delle strutture interne dell'ente nella direzione del rispetto delle prescrizioni sottese alle fasi valutative. Se da un lato viene apprezzato l'impegno dell'Amministrazione, dall'altro è opportuno proseguire nel percorso avviato in ordine all'individuazione delle priorità strategiche e degli obiettivi, all'integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico e finanziaria e alla rappresentazione all'esterno dei risultati raggiunti; il tutto attraverso un percorso di qualificazione degli obiettivi, indicatori e target al fine di rendere gli obiettivi di performance sempre più sfidanti e gli indicatori maggiormente calibrati rispetto alla misurazione degli obiettivi stessi e più rappresentativi in termini di output e di outcome.

Preso atto degli esiti delle verifiche effettuate il processo di validazione si conclude con la "validazione della Relazione".

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dr. Leonardo Corbini

Dr.ssa Caterina Marino

Dr.ssa Clelia Scarano