



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO
Organismo Indipendente di Valutazione

**Relazione sullo stato di attuazione del sistema di gestione
della performance anno 2019**

Premessa

La presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2019 è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

L'OIV

Questo Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 39 del 25.03.2021 ed è composto dalla Prof. Avv. Loredana Zappalà (Presidente), dal dott. Mario Alessandro Peralta (componente) e dal Dott. Giuseppe Roberto Candura(componente).

L'OIV si è insediato in data 08.04.2021

Linee generali

Il *Regolamento di disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance*, vigente per l'anno 2019, è stato adottato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 8 del 23.1.2019 e modificato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 195 del 24.10.2019.

Il *Regolamento* definisce soggetti, procedure ed elementi per la misurazione e la valutazione della Performance organizzativa e individuale.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa, in coerenza con la programmazione generale e con gli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente, nelle seguenti fasi:

a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (Piano della Performance);

b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

c) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;

d) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;

e) rendicontazione dei risultati agli organi ed ai vertici dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati ed agli utenti e destinatari dei servizi.

Contesto di riferimento

Come già evidenziato nella Relazione sul sistema della Performance relativamente agli anni 2015, 2016, 2017 e 2018, le Province e le Città Metropolitane sono state interessate, in ambito nazionale, da un processo di riassetto istituzionale previsto dalla legge 56/14.

In Sicilia l'iter modificativo dell'assetto precedente, riguardante le ex Province e le Città Metropolitane, è ancora in corso a seguito degli interventi normativi succedutisi nel tempo ed in particolare la L.R. 7/2013, la L.R. 8/2014, la L.R. 15/2015, la L.R. 5/2016, la L.R. 8/2016 e da ultimo la L.R. 17/2017.

Il Piano della Performance per l'anno 2019

Accogliendo le osservazioni e sollecitazioni formulate dall'OIV, l'Ente ha approvato, con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 41 del 13.03.2019, il Piano degli obiettivi e Piano della Performance provvisori, confermati poi in via definitiva, con modifiche ed integrazioni, con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 193 del 22.10.2019.

La Relazione sulla Performance anno 2019

La Relazione sulla Performance anno 2019, redatta a cura della U.O. Direzione e Organizzazione, è stata approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 61 del 3.06.2020 e validata dall'OIV in data 12.06.2020.

Valutazione sul sistema

Si prende atto dello sforzo profuso dall'Ente nel suo complesso e dai singoli soggetti che, a diverso titolo e con diversi ruoli, intervengono nelle varie fasi del processo della performance, per una più puntuale individuazione e differenziazione degli obiettivi di performance individuale ed organizzativa, e dei relativi target ed indicatori e pesi ponderali, accogliendo così le proposte ed osservazioni già formulate dall'OIV negli anni precedenti.

Il nuovo schema utilizzato per la rendicontazione dei risultati raggiunti sugli obiettivi di performance organizzativa e individuale assegnati con il PEG, sembrerebbe aver superato le criticità rilevate nel 2018: infatti i *report 2019* sono stati predisposti su una scheda riportante gli obiettivi assegnati nel PDO definitivo con i relativi pesi ponderali e gli indicatori di risultato atteso e di risultato raggiunto.

Tuttavia, al fine di migliorare ulteriormente l'efficacia del ciclo della performance, si evidenzia l'esigenza di individuare obiettivi qualificanti e incisivi per la collettività servita, con target e indicatori oggettivi e verificabili.

Trasparenza e controlli interni

Ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. g) del D.lgs. 150/2009, questo OIV prende atto che l'OIV *pro tempore* ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di rilevazione e presente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

L'OIV *pro tempore* ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 43, C. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

Degli aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione si è dato atto nella relativa *scheda di sintesi*.

I rilievi scaturiti dall'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa dei provvedimenti dirigenziali, come riportati nella relazione redatta dalla apposita struttura preposta, hanno contribuito alla valutazione della performance dei Dirigenti.

Palermo, _____

Prof. Avv. Loredana Zappalà

Dott. Mario Alessandro Peralta

Dott. Giuseppe Roberto Candura