



**CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

**Relazione sullo stato di attuazione del sistema di gestione  
della performance anno 2018**

**Premessa**

La presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2018 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. 40 del 24.04.2020 ed è composto dalla dott.ssa Antonina Marascia (Presidente), dall'Avv. Massimo Riccobene (componente) e dal dott. Mario Alessandro Peralta (componente).

L'OIV si è insediato in data 12.05.2020

## **Linee generali**

Il *Regolamento di disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance*, vigente per l'anno 2018, è stato adottato con deliberazione del Commissario Straordinario in sostituzione della Giunta Provinciale con Delibera n. 4 del 22.1.2014 e modificato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 39 del 9 marzo 2017.

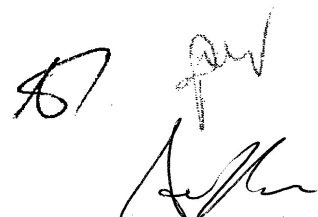
Il *Regolamento* definisce soggetti, procedure ed elementi per la misurazione e la valutazione della Performance organizzativa e individuale.

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 e 2017, le Province e le Città Metropolitane sono state interessate, in ambito nazionale, da un processo di riassetto istituzionale previsto dalla legge 56/14.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are two distinct signatures, one appearing to be 'AS' and another more cursive signature.

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 2018**

Accogliendo le osservazioni e sollecitazioni formulate dall'OIV, l'Ente ha approvato, con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 179 del 2.08.2018, il Piano degli obiettivi e Piano della Performance provvisori, confermati poi in via definitiva, con modifiche ed integrazioni, con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 230 del 19.12.2018.

### **La Relazione sulla Performance anno 2018**

La Relazione sulla Performance anno 2018, redatta a cura della Direzione Generale, è stata approvata con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 21 del 18.02.2020 e validata dall'OIV in data 02.03.2020.

### **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 in occasione della Relazione sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance per l'anno 2016 e 2017.

Al contempo, è stata evidenziata ai soggetti coinvolti - nel procedimento di rendicontazione dei risultati raggiunti - la necessità che i *report* vengano predisposti su una scheda che riporti pedissequamente gli obiettivi assegnati nel PDO definitivo con i relativi pesi ponderali e gli indicatori di risultato atteso e di risultato raggiunto e che eventuali altri

*B. - per*  
*A. M.*

obiettivi/risultati raggiunti, non inseriti nel PDO, possono trovare collocazione nella Relazione del Dirigente ai fini della valutazione complessiva.

### **Trasparenza e controlli interni**

Ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. g) del D.lgs. 150/2009, l'OIV 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 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.

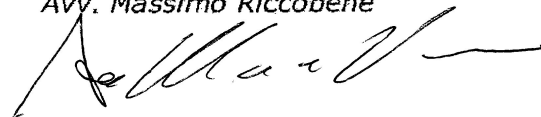
I rilievi scaturiti dall'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa dei provvedimenti dirigenziali hanno contribuito alla valutazione della performance dei Dirigenti.

Palermo, \_\_\_\_\_ 2020

*Dott.ssa Antonina Marascia*



*Avv. Massimo Riccobene*



*Dott. Mario Alessandro Peralta*

