



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione sullo stato di attuazione del sistema di gestione della performance anno 2016

Premessa

La presente relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2016 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 corripiti 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. 3 del 19.01.2017 ed è composto dall'Avv. Massimo Riccobene (Presidente), dal dott. Mario Alessandro Peralta (componente) e dall'Ing. Santi Monasteri (corripiente).

L'OIV si è insediato in data 8.2.2017.

Linee generali

Il *Regolamento di disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance* 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 all'anno 2015, 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.

In tale contesto normativo si è innestato un quadro di incertezza ,finanziaria.

Il Piano della Performance per l'anno 2016

Il Sindaco Metropolitan con Decreto n. 94 del 20.10.2016 ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2016/2018.

Il Commissario Straordinario in sostituzione del Consiglio Metropolitan con Delibera n. 26 del 21.11.2016 ha approvato il Bilancio di Previsione 2016.

Il Sindaco Metropolitan con Decreto n. 123 del 15.12.2016 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), il Piano degli obiettivi (P:D.O.) ed il Piano della Performance anno 2016.

La Relazione sulla Performance anno 2016

La Relazione sulla Performance anno 2016, redatta a cura della Direzione Generale, è stata approvata con Decreto del Sindaco Metropolitan n.143 del 14.9.2017 e validata dall'OIV in data 10.11.2017.

Valutazione sul sistema

Il PDO, il PEG ed il Piano della Performance, come sopra ricordato, sono stati adottati il 15.12.2016, pur tuttavia si è preso atto dell'impegno profuso dalle strutture interessate nell'anticipare, quanto meno nelle linee generali, la delineazione degli obiettivi ritenuti strategici per l'Ente.

Si ritiene, in ogni caso, auspicabile l'adozione di ulteriori correttivi al fine di adeguare sempre più il sistema al dettato dell'art. 10 del *Regolamento di disciplina della performance*.

Si ritiene, poi, che vada ulteriormente coltivata una sempre più puntuale definizione degli obiettivi in relazione alla definizione degli



indicatori dei risultati attesi, sia in termini di performance individuale che organizzativa, dando sempre più risalto a quegli obiettivi non di routine ma che possono avere un significativo impatto rispetto ai bisogni della collettività e tali da determinare un sostanziale miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Trasparenza e controlli interni

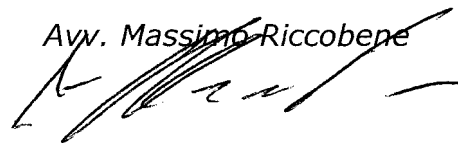
Ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. g) del D.lgs. 150/2009, l'OIV ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di rilevazione e presente nella sezione "Amministrazione Trasparente" 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. 3312013.

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

Palermo, 2 febbraio 2018

Avv. Massimo Riccobene



Dott. Mario Alessandro Peralta



Ing. Santi Monasteri

