

## CITTÀ DI RAGUSA

### ORIGINALE DI DETERMINAZIONE SINDACALE

N. 15	OGGETTO: Conclusione del processo di valutazione sulla performance anno 2018– -Formalizzazione valutazione definitiva- Relazione finale 2018
Data 18 FEB. 2020	

Parere del Responsabile del Servizio in merito alla regolarità tecnica:

Si esprime parere FAVOREVOLE

Il Dirigente o responsabile del Servizio

Ragusa, li 17/02/2020

*fav*

Parere del Responsabile di Ragioneria in merito alla regolarità contabile:

Si esprime parere FAVOREVOLE

Il Responsabile di Ragioneria

Ragusa, li 17/2/2020

*L*

Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi dell'art.55, comma 5°, della legge 08/06/1990, n.142, recepito dalla L.R. n.48/91.

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Ragusa, li 17/2/2020

*l*

## IL SINDACO

*Premette che:*

- il Comune di Ragusa ha operato l'adeguamento del proprio ordinamento ai principi di cui al D.Lgs. n. 150/2009, adeguando il “Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi”, giusta Deliberazione di G.M. n. 439/2016 e approvando il “Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigente e degli incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità”, con deliberazione di G.M. n. 665 del 10/12/2016;
- con la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 84 del 31/12/2019 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020 - 2022 ed il Bilancio di previsione per il triennio 2020 – 2022;

**Richiamato** il verbale n. 34 del 10/02/2020 con il quale l’OIV, avendo proceduto alla redazione delle schede di valutazione dei Dirigenti e alla relativa comunicazione ai medesimi, ha dichiarato concluso il processo di valutazione della performance anno 2018 e proposto la valutazione individuale definitiva ai sensi dell’art.4.6 del SMVP,

**Vista** la valutazione del comportamento professionale ed organizzativo della dirigenza, come risultante dalle relative schede di valutazione;

**Attesa** la verifica finale sul grado di raggiungimento degli obiettivi 2018 svolta dal OIV ed avvenuta mediante ri-scontro delle relazioni e documentazione prodotta da ciascun dirigente, nonché a seguito di specifico incontro;

**Vista** la nota prot. 17257 del 11 febbraio 2020 con la quale l’OIV;

*Dato atto che:*

- la proposta di valutazione predisposta dall’OIV, previa la verifica delle attività poste in essere nel corso dell’anno 2018, rende conto il grado di raggiungimento degli obiettivi ed i risultati ottenuti;
- la proposta di valutazione indica: il metodo ed il processo di valutazione seguito nell’ente, il controllo di regolarità amministrativo svolto, i risultati conseguiti, la valutazione complessiva, nonché contiene alcune raccomandazioni, per fornire possibili stimoli e spunti riflessioni per l’Amministrazione e la dirigenza circa i possibili ambiti di miglioramento;
- la proposta di valutazione contiene in allegato le schede di valutazione del raggiungimento obiettivi e le schede di valutazione del comportamento professionale ed organizzativo e che porta a compimento il “Ciclo di gestione della performance”;

**Vista** la Relazione sulla performance per l’anno 2018, al fine di rendere trasparente l’azione amministrativa ed applicare il sistema premiale vigente;

**Ritenuto** di approvare l’allegata Relazione sulla Performance per l’anno 2018 e validare la valutazione effettuata dall’OIV

**Atteso che** sono stati acquisiti i prescritti pareri di regolarità ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, che si allegano al presente atto;

Visti:

- lo Statuto dell’Ente;
- il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi;

- il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.;

GSOS.RAM.40

GSOS.837.81

GSOS.837.81

## Determina

Per quanto esplicitato in premessa che costituisce parte integrante del presente provvedimento,

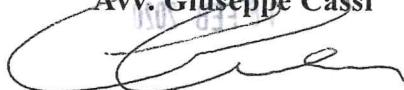
1) di approvare la Relazione sulla Performance per l'anno 2018, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, contenente la valutazione annuale complessiva delle prestazioni dirigenziali riferite all'anno 2018 e le schede di raggiungimento obiettivi assegnati con il PEG 2018/2020 (allegato A);

2) di approvare le schede relative al "Livello di qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, livello di competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi", conservate in atti;

3) di trasmettere la Relazione sulla Performance 2018, di cui alla presente deliberazione, ai dirigenti e al Settore X -Servizio Risorse Umane per il seguito di competenza;

4) di dare atto inoltre che il presente provvedimento sarà trasmesso all'OIV, quindi pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";

*IL SINDACO  
Avv. Giuseppe Cassì*



GSOS.837.81

PARTE INTEGRANTE: RELAZIONE DEFINITIVA PERFORMANCE DIRIGENTI 20

ALLEGATO: VERBALE n. 34 DELL'OIV DEL 10/02/2020



## CITTÀ DI RAGUSA

### RELAZIONE DEFINITIVA PERFORMANCE DIRIGENTI ANNO 2018

#### PREMESSA :

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2018, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni.

Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategia alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro elementi fondamentali:

- Dup - Piano della Performance e Piano degli Obiettivi di gestione annuali /Peg;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: "linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance".

La Relazione è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/200.

### **ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA**

L'Ente nell'anno 2018 ha implementato il percorso già intrapreso nell'anno 2017. Un percorso virtuoso diretto alla gestione informatica dei provvedimenti amministrativi, deliberazioni, determinazioni dirigenziali, decreti Sindacali, sviluppando, in particolare, la gestione informatica delle Deliberazioni di Giunta Municipale.

Tale attività ha consentito di ottimizzare l'accessibilità e l'uso del software gestionale per l'attività di creazione, gestione e pubblicazione anche multipla di tutti i provvedimenti amministrativi dell'Ente. L'avvio dell'informatizzazione delle deliberazioni di Consiglio Comunale e dei provvedimenti Sindacali risulta ancora in corso.

Il nuovo sistema consentirà il miglioramento del livello di efficacia efficienza e trasparenza della gestione documentale necessari per una moderna Pubblica Amministrazione.

Il miglioramento e l'innovazione dei processi, sono stati posti alla base di un progetto di intervento di reengineering per una gestione di qualità, ritenuto strategico per l'Amministrazione.

Il Progetto consentirà la conclusione del percorso già avviato completando il ciclo della trasparenza così come disposto dalla normativa vigente.

Inoltre, l'avvio di un processo di archiviazione informatizzata della documentazione amministrativa, ha consentito una gestione documentale in linea con le nuove norme e con le linee di indirizzo del Ministero della Funzione Pubblica provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016 (Foia italiano), e alle Delibere ANAC nn. 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017 e n.141/2018 in particolare relativamente agli obblighi oggetto di attestazione al 31.3.2018.

### **ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" reca importanti novità per gli enti locali.

L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese.

Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre un piano di prevenzione che consiste in una valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi e nella indicazione delle misure adottate per prevenirli.

Si da atto che tutti gli adempimenti richiesti dalla normativa vigente sono stati posti in essere. Lo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla legge 190 del 2012 nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione adottato dall'ente ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dalla C.I.V.I.T. (ora ANAC) con delibera n.72/2013, con apposita deliberazione di Giunta Municipale può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono stati presidiati.

Per la predisposizione della presente relazione si fa riferimento al referto inerente il controllo sui risultati di Gestione al 31.12.2018, che lo scrivente nella qualità di responsabile del Servizio di Controllo di Gestione, ha redatto e trasmesso alla Corte dei Conti, assolvendo allo specifico obbligo di legge.

In particolare, in tale contesto, si da atto dei seguenti provvedimenti programmati:

- 1) La delibera di Consiglio comunale n. 28 del 26/09/2018 con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018 – 2020 e il bilancio di previsione finanziario 2018 – 2020;
- 2) La Deliberazione di Giunta Municipale, n. 366 del 15/10/2018 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2018-2020; in esso si trovano descritti, in modo dettagliato, gli obiettivi che individuano le attività gestionali che mirano all'efficienza e all'efficacia della gestione dell'Ente;

Inoltre si è preso atto che il Piano della Performance 2018 – Piano dettagliato degli obiettivi 2018 è stato definito conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del Decreto Legislativo n.150/2009 nonché alle indicazioni di cui alle delibere n.112/2010 e n. 121/2010 della CIVIT e del vigente sistema adottato in *subjecta* materia.

## **PROGRAMMI**

Occorre far presente che gli obiettivi sono quelli previsti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e nel Piano della *Performance*, approvati con gli atti sopra visti.

Inoltre all'art.13, comma 5, del sopra citato nuovo Regolamento si stabiliscono i criteri per il controllo dei risultati conseguiti nel corso dell'anno.

Le finalità di tale percorso di monitoraggio sono state ripercorse e sono costituite da:

- Parte generale;
- Parte I – Programmazione strategica;
- Parte II – Piano degli Obiettivi (PDO);

Le relazioni sono state acquisite dalla Segreteria Generale; dalle relazioni presentate dai singoli Dirigenti e da quanto si evince dal controllo di gestione, si rileva un adeguato grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In particolare è stato riscontrato un grado adeguato di soddisfazione dell'utente e del cittadino per il livello di qualità dei servizi resi e nello stesso tempo una maggiore efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché dell'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Nell'ambito della misurazione dell'andamento della gestione, una componente di grande rilievo nella performance organizzativa è stata rappresentata dagli standard di qualità.

In linea generale, tutti i Settori dell'Ente hanno rispettato i termini fissati da leggi e regolamenti.

Non è stato, tuttavia, possibile nel corso dell'anno concludere il procedimento di adozione delle carte di servizio per i servizi sociali, asili nido, trasporto pubblico locale.

Tale procedimento è tutt'ora in corso.

I termini dei procedimenti amministrativi sono stati rispettati e, grazie all'introduzione del nuovo sistema gestionale dei flussi documentali, anche l'osservanza delle norme sulla trasparenza amministrativa è grandemente migliorata rispetto agli anni trascorsi. Ciò ha consentito e consentirà nel prossimo futuro una modernizzazione e un miglioramento qualitativo dell'organizzazione accrescendo le competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi.

I Dirigenti hanno concluso l'iter della valutazione del personale dipendente, sulla base del sistema di valutazione, collegando il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed alle competenze dimostrate in tali comportamenti professionali ed organizzativi.

Come ormai consueto, particolare attenzione è stata posta nell'ambito della regolamentazione dei rapporti con gli organismi partecipati, per i quali l'Ufficio a ciò preposto, ha proceduto alla ricognizione e a proporre all'Organo consiliare un'analisi dell'assetto complessivo di tutte le partecipazioni possedute e, contemporaneamente, all'emanazione di atto di indirizzo.

L'attività di costante monitoraggio dovrà essere comunque proseguita con fermezza.

L'analisi del conto economico della gestione e dello stato patrimoniale dell'Ente, mostra un leggero miglioramento rispetto agli anni precedenti.

Sono stati riaccertati i residui attivi e passivi relativi al consuntivo 2018, ai sensi dell'art. 3, comma 4 del D.L.vo n. 118/2011, con il quale, le amministrazioni pubbliche, confermano la propria gestione ai principi contabili generali.

E' opportuno ricordare che, il Piano della *Performance* è stato sviluppato per costituire il documento guida della gestione e per consentire la misurazione dei risultati dei vari servizi e delle prestazioni dei dirigenti. Il Piano individua i principali obiettivi che saranno oggetto di monitoraggio/valutazione finale, per consentire la verifica dello stato di avanzamento dell'attività. Per ogni obiettivo è stato previsto un cronoprogramma che attraverso lo strumento del diagramma di GANTT, indica nel dettaglio le fasi e lo svolgimento temporale dello stesso.

Il tutto costituisce la base per la misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di Ragusa.

Si è partiti, pertanto dagli strumenti di programmazione e di rendicontazione esistenti ci si è posto l'obiettivo di metterli a sistema, attraverso un'operazione di sintesi e valorizzazione dei risultati significativi.

Con nota di questo servizio, prot. n. 20107 del 14/02/2019, e con successivi solleciti per le vie brevi, si sono invitati i Dirigenti a far pervenire una relazione finale con la quale venivano illustrati il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2018 con gli atti programmati sopra menzionati.

Nell'ambito delle attività e dei sistemi di controllo di gestione di cui agli artt. 196, 197 e 198 D.Lgs n.267/2000, la struttura operativa diretta dallo scrivente ed alla quale è assegnata la funzione del controllo di gestione ha fornito le conclusioni del predetto controllo, oltre che agli amministratori, anche ai responsabili dei servizi ,e all'OIV e, ai sensi di quanto previsto dall'art. 198 del citato Decreto, anche alla Corte dei Conti, giusta nota prot. N. 83266 del 9/07/2019, a seguito dell'approvazione del Conto di gestione anno 2018.

## CONCLUSIONI

Preliminarmente deve evidenziarsi che l'anno 2018 è stato caratterizzato dall'avvicendamento amministrativo a seguito del rinnovo degli organi politici nel mese di giugno 2018. I Settori dell'Ente, fino all'insediamento della nuova compagine amministrativa, erano in numero di dodici alcuni dei quali ricoperti con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110 del D.Lgs n.267/2000.

L'amministrazione neo eletta ha inteso ridurre i Settori da dodici a nove rimodulando l'assetto organizzativo dell'Ente , affidando le funzioni ad interim al ristretto numero dei Dirigenti dell'Ente e allo scrivente le funzioni aggiuntive di Dirigente del Settore II "Risorse umane".

Nel corso dell'anno, pertanto, precisamente nel mese di novembre 2018, si è approvato il nuovo assetto organizzativo nominando solo due Dirigenti, ex art.110 del D.Lgs n.267/2000, per la direzione dei Settori Finanze e Tributi.

Ciò posto, in merito alla conclusione del ciclo della performance, si è proceduto a verificare, attraverso le relazioni prodotte dai Dirigenti, l'attività svolta nel periodo di riferimento ( 01/01/2018 - 31/12/2018) ed i risultati conseguiti dai singoli Dirigenti; il tutto con riferimento agli obiettivi prefissati negli atti di programmazione su richiamati; l'attenzione si è focalizzata, particolarmente, sul raggiungimento degli obiettivi strategici.

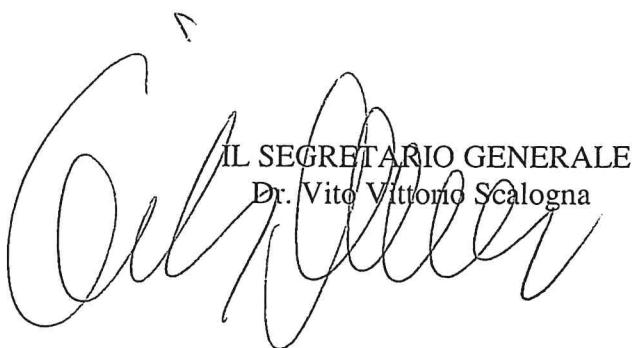
Al riguardo, nel corso dell'anno 2018, sono stati proposti dai Dirigenti appositi "Progetti Obiettivo" approvati dalla "Commissione Valutazione Progetti Obiettivo 2018" nominata dal Sindaco, riconoscendo la loro conformità agli obiettivi strategici.

Tuttavia è stato accertato che in considerazione della notevole entità dei residui attivi ( TARI e Acquedotto) alla fine dell'anno, si renderà necessario intensificare l'attività di recupero crediti anche avvalendosi di nuovi strumenti.

Gli obiettivi programmati nel DUP e nel PEG 2018 sono stati in gran parte raggiunti. L'obiettivo trasversale della Trasparenza dovrà essere maggiormente curato e attenzionato dai Settori.

Ragusa lì 31 LUG. 2019



  
IL SEGRETARIO GENERALE  
Dr. Vito Vittorio Scalogni



# CITTÀ DI RAGUSA

[www.comune.ragusa.it](http://www.comune.ragusa.it)

---

## ORGANISMO INDEPENDENTE DI VALUTAZIONE

---

C.so Italia, 72 -Tel. 0932-676382



[oiv@comune.ragusa.gov.it](mailto:oiv@comune.ragusa.gov.it)

---

### Verbale n. 34 dell'OIV Del 10/02/2020

Il giorno dieci del mese di febbraio 2020, alle ore presso la Città Metropolitana di Catania, su convocazione mediante mail del 5 febbraio 2020, inviata dal presidente dell'OIV Dott. Ignazio Baglieri, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione.

**Sono presenti:**

- **Dott. Ignazio Baglieri - Presidente**
- **Prof. Giancarlo Ricci - componente**
- **Dott.ssa Carolina Ferro – componente**

per la trattazione del seguente odg:

1. Procedura ex par. 3.2. SMVP Comune di Ragusa – esito nota prot. 12205 del 30.1.2020 – adempimenti-;
2. Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica Ufficio per la valutazione della performance - Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale;
3. Nota circolare del DFP, Ufficio Valutazione della Performance DFP-0079054-P-18/12/19;

Per quanto attiene il primo punto l'O.I.V., sulla scorta della scadenza di cui alla nota prot. 12205 del 30.1.2020, avvenuta in data 9.2.2020, e ricevuta conferma in tempo reale dall'ufficio controllo di gestione circa il mancato pervenimento di osservazioni in merito alle schede di valutazione compilate dall'OIV e trasmesse ai medesimi dirigenti in data 30.1.2020, ritiene superata la fase di cui al par. 3.2. SMVP Comune di Ragusa si dispone, da parte dell'ufficio controllo di gestione, la trasmissione all'Amministrazione delle medesime schede da intendersi quale “proposta di valutazione individuale definitiva” ai sensi dell'art. 4.6. del SMVP.

Ai sensi della medesima disposizione, il Sindaco, acquisite tali proposte di valutazione, provvederà alla formalizzazione della valutazione definitiva.

In riferimento al punto secondo dell'o.d.g., l'OIV prende atto dell'adozione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance delle “Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale” n. 5 del Dicembre 2019.

Il documento, nel completare quanto riportato nelle Linee guida n. 2/2017, fornisce ulteriori indicazioni alle amministrazioni ai fini della definizione dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance (SMVP), posto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, d.lgs. n. 150/2009 (nel testo modificato dal d. lgs. n. 74/2017), “le amministrazioni pubbliche adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”.

Il documento non prevede la formulazione di indicazioni dettagliate e vincolanti sui singoli contenuti del SMVP, bensì l'individuazione di alcuni elementi essenziali anche al fine del superamento di alcune criticità rilevate dal DFP.

A tal fine, si muove dalla premessa per cui il SMVP può essere diversamente strutturato a seconda delle diverse finalità organizzative che si intendono perseguire e che vengono così riassunte:

- 1) erogazione del trattamento economico accessorio;
- 2) attribuire progressioni economiche e di carriera
- 3) definire percorsi formativi e professionali specifici al fine di colmare i gap di competenza
- 4) conferire incarichi di responsabilità anche a livello dirigenziale.

In questo contesto, il SMVP può diversamente ponderare gli elementi della valutazione della performance, in riferimento sia ai risultati, sia ai comportamenti e, inoltre, introdurre nel SMVP vari metodi di valutazione (valutazione dal basso; valutazione fra pari; valutazione da parte di stakeholder esterni; valutazione a 360° intesa come mix delle forme prima descritte), oltre che differenziare tempistiche e frequenze della valutazione medesima.

Le Linee guida ribadiscono poi che, anche ai sensi delle innovazioni introdotte dal decreto Madia (d.lgs. n. 74/2017), i SMVP devono proporre in modo chiaro la distinzione fra “performance organizzativa” e “performance individuale”, al fine di eliminare vari aspetti di ambiguità sovente riscontrabili nei SMVP, con riferimento sia agli obiettivi sia agli strumenti di valutazione.

Per quanto concerne il processo di misurazione e valutazione della performance individuale, le Linee guida intendono “sottolineare alcuni aspetti di tale processo che

non sempre risultano adeguatamente gestiti e che, invece, possono rappresentare un valore aggiunto dei sistemi”.

Sugli aspetti in questione le Linee guida forniscono le seguenti indicazioni:

- 1) mettere in atto meccanismi di confronto sistematico fra valutato e valutatore in tutte le principali fasi del processo. Tale confronto deve riguardare la fase di programmazione di monitoraggio intermedio e di valutazione, con relativa definizione di tempistiche, frequenze e modalità di svolgimento.
- 2) prevedere meccanismi di calibrazione delle valutazioni: i) ex ante, al fine di calibrare il contenuto/peso degli obiettivi proposti e concordare il metro di valutazione da utilizzare; ii) ex post, al fine di confrontare i giudizi espressi ed eventualmente rimodulare gli stessi per allineare le valutazioni.
- 3) strutturare adeguatamente le procedure di conciliazione, in particolare differenziando la “valutazione di seconda istanza” (nella quale il valutatore è chiamato a formulare una nuova valutazione che può ricalcare la precedente o discostarsi da essa) dalla procedura conciliativa vera e propria, con il coinvolgimento di soggetti terzi chiamabili in causa da valutato al fine di riconsiderare, in posizione di terzietà, modalità ed esiti della valutazione.
- 4) differenziare in maniera chiara e inequivoca la fase di “misurazione” da quella della “valutazione”. Nella prima si provvede a quantificare nel modo più oggettivo possibile il valore effettivamente raggiunto in relazione ai singoli indicatori per confrontarlo con il target prefissato; nella seconda si attribuisce un significato alla misurazione anche analizzando scostamenti ed evidenze ricavabili dal parziale o mancato raggiungimento di un obiettivo.
- 5) definire, ove possibile, una soglia di punteggio minima, all’interno della scala di valutazione definita nel Sistema al di sotto del quale la valutazione va intesa come negativa, fermo restando che gli effetti derivanti dalla valutazione negativa sono definiti dalla legge e non rientrano nella disponibilità del SMVP.

Ulteriori indicazioni emergono dalle Linee guida in ordine alla differenziazione delle valutazioni sulla base della mappatura dei profili professionali (Dizionario dei comportamenti attesi) e al variabile impatto che le valutazioni medesime possono sortire in capo alla posizione soggettiva dei singoli dipendenti alla stregua dei meccanismi di rewarding.

Per quanto attiene il terzo punto l’O.I.V. fa presente che con nota circolare del DFP Ufficio Valutazione della Performance DFP-0079054-P-18/12/19, aente ad oggetto l’aggiornamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, è stata segnalata la necessità di provvedere a detto tempestivo aggiornamento per adeguare contenuti degli stessi alle sopravvenute modifiche introdotte al decreto legislativo 150/2009 e in particolare alle modifiche intervenute con il decreto legislativo 74/2017.

Quanto sopra al fine di assicurare che i sistemi di valutazione e misurazione della performance vengano correttamente attuati a partire dal ciclo della performance 2020-2022.

In effetti, le Amministrazioni devono senz'alto attivarsi per adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance alle modifiche intervenute con il D.Lgs. n. 74/2017. Nell'ambito di questo percorso di adeguamento è opportuno che le Amministrazioni effettuino una revisione del Sistema al fine di renderlo effettivamente fruibile e affinché possa essere utilizzato come strumento manageriale in grado di orientare le strutture e il personale nella direzione delle priorità strategiche definite dall'Amministrazione.

In questo quadro il tema del miglioramento delle organizzazioni e dello sviluppo delle capacità organizzative e manageriali costituisce un aspetto sul quale sarebbe utile indirizzare gli interventi adeguativi.

Il Sistema deve prevedere le modalità con le quali i cittadini o gli altri utenti finali dei servizi concorrono a fornire elementi utili alla misurazione della performance organizzativa, anche attraverso percorsi graduati. Si tratta di previsioni specifiche, attuative di altre norme di principio ed in particolare: • l'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 150/2009 il quale prevede che la "misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi ..."; • l'art. 3, comma 4, D.Lgs. n. 150/2009 il quale prevede che le "Amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi". Le Amministrazioni devono apprestare i necessari presidi informatici e organizzativi.

Ad ogni modo, a puro titolo esemplificativo, si riportano le principali norme di principio, o comunque riferibili agli Enti territoriali, del D.Lgs. n. 150/2009, modificate dal D.Lgs. n. 74/2017:

Art. 3, comma 2: Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114

Art. 3, comma 5: Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali

Three handwritten signatures are present in the bottom right corner of the page. The first signature, on the left, appears to be 'C. S.' The second, in the middle, appears to be 'A. M.' The third, on the right, appears to be 'G. M.' All signatures are in black ink and are somewhat stylized.

Art. 3, comma 5-bis: La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto.

Art. 4, comma 2, lettera a): Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;

b) .....

Art. 4, comma 2, lettera f): Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

(...)

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle Amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Art. 5, comma 1-ter: Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli Enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.

Art. 7, comma 1: Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 7, comma 2: La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;

Three handwritten signatures are visible in the bottom right corner of the page. The first signature is a stylized 'G', the second is a stylized 'A', and the third is a stylized 'M'.

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.

Art. 7, comma 2-bis: Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 9, comma 1: La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel Sistema di cui all'articolo 7, è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Art. 9, comma 1-bis: La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

Letto, approvato, sottoscritto

Dr. Ignazio Baglieri

Prof. Giancarlo Ricci

Dott.ssa Carolina Ferro

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente determinazione è stata affissa all'Albo Pretorio il ..... **18 FEB. 2020** ..... fino al ..... **04 MAR. 2020** ..... per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, li ..... **18 FEB. 2020** .....

IL MESSO COMUNALE

**IL MESSO NOTIFICATORE**  
*(Licibra Giovanna)*

Certifico che, contestualmente all'affissione all'Albo, la determinazione è stata trasmessa in copia al Presidente del Consiglio, ai sensi del 3° comma dell'art.8 della L.R. n.39/97

Ragusa, li ..... **18 FEB. 2020** .....

IL SEGRETARIO GENERALE  
IL FUNZIONARIO REITIVO  
*Dott.ssa Maria Gabriella Marino*

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente determinazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal ..... **18 FEB. 2020** ..... al ..... **04 MAR. 2020** .....

Ragusa, li .....

IL MESSO COMUNALE

### **Certificato di avvenuta pubblicazione della determinazione**

Vista l'Attestazione del messo comunale, certifico che la presente determinazione, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno ..... **18 FEB. 2020** ed è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal ..... **18 FEB. 2020** ..... senza opposizione.

Ragusa, li .....

IL SEGRETARIO GENERALE

