



OIV

Organismo Indipendente di Valutazione

*Sede - Palazzo d'Orleans -
Piazza Indipendenza , 27 – 90129 – Palermo
oiv@regione.sicilia.it*

Prot. n. 1116 del 20/12/2018

OGGETTO: Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) ex art. 7 del DP n. 52/2012 – Parere vincolante Organismo Indipendente di Valutazione.

All'Assessore Regionale delle Autonomie Locali e
della Funzione Pubblica

e, p.c. All'On. Presidente della Regione

Al Sig. Segretario Generale

Si riscontra la nota prot. n. 136362 del 11.12.2018 relativa all'oggetto e con la presente, ai sensi del comma 1, dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, allegato alla presente si trasmette il prescritto parere.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA REGIONE SICILIANA

FIRMATO

(dott.ssa Amalia Panebianco - Presidente)

FIRMATO

(prof.ssa Maria Cristina Cavallaro - Componente)

FIRMATO

(prof. Corrado Vergara - Componente)

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Organismo Indipendente di Valutazione

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e individuale

PARERE VINCOLANTE

reso ai sensi dell'art. 7 D.Lgs 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017

Con nota prot. n. 127277 del 20.11.2018 l'Assessore Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica ha inoltrato a questo OIV la "Proposta di riprogettazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)" predisposta ai sensi dell'art. 7, comma 2 del DP n. 52/2012.

Con nota prot. n. 1044 del 30.11.2018 a firma del Responsabile della Struttura tecnica permanente di supporto, a seguito di interlocuzione con il Presidente del Collegio, sono state fornite all'Ufficio di Gabinetto dell'Assessore alle AA.LL. e F.P. le prime indicazioni circa i contenuti del SMVP.

Con nota prot. n. 1067 del 5.12.2018 il Collegio ha poi evidenziato alcuni aspetti di criticità e conseguenti indicazioni per la successiva trasposizione nel Sistema.

Infine con nota prot. n. 136362 dell'11.12.2018 l'Assessore AA.LL. e F.P. ha inoltrato il documento rielaborato tenuto conto anche delle ulteriori esigenze di semplificazione espresse dalle OO.SS. nella seduta del 4.12.2018, della cui convocazione si è avuto notizia con la nota prot. n. 129859 del 27.11.2018 dell'Ufficio di Gabinetto dell'Assessorato AA.LL. e F.P..

Di seguito le **PRESCRIZIONI** e **RACCOMANDAZIONI** che questo Collegio ha ritenuto di evidenziare con il presente Parere.

PRESCRIZIONI

da inserire nel Sistema prima dell'approvazione in Giunta di Governo:

◆ **Par. 1.2 - ATTORI DEL SISTEMA**

Alla fine del primo punto del 2° capoverso aggiungere *"nonché la verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici ai sensi dell'art. 15 lett c) D.lgs 150/09 con il supporto dell'OIV e il ruolo di responsabili della valutazione della performance individuale per i dirigenti apicali"*;

◆ **Par. 2.4 - IL MONITORAGGIO**

Nel primo capoverso inserire dopo "Le attività correlate agli obiettivi" le seguenti parole *"da svolgere a cura dei dirigenti apicali"*;



Organismo Indipendente di Valutazione

Nel secondo capoverso inserire dopo "dall'OIV" le seguenti parole "*e dall'Organo politico di riferimento*";

Nel terzo capoverso inserire in sostituzione delle parole "proponendo, ove ne ricorra la necessità, gli opportuni interventi correttivi" le seguenti parole "*segnalando, ove ne ricorra la necessità, l'opportunità, di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo*";

Nel quinto capoverso sostituire le parole "30 giugno" con le parole "*31 maggio*";

Nel sesto capoverso sostituire le seguenti parole "che deve essere espresso nel valore percentuale dato dal rapporto tra il risultato dell'attività effettivamente svolta (azione/i) e il risultato dell'attività programmata per raggiungere l'obiettivo e gli eventuali significativi scostamenti, le ragioni che li hanno determinati ed i correttivi assunti al riguardo nonché, proporre, in caso di comprovata necessità, giustificata da nuovi elementi imprevedibili in sede di assegnazione degli obiettivi medesimi, la relativa modifica" con le seguenti parole "*esprimendo gli eventuali significativi scostamenti tra il risultato dell'attività effettivamente svolta e l'attività programmata per raggiungere l'obiettivo*".

◆ **Par. 3.1 - OBIETTIVI E AZIONI**

Nel quarto capoverso eliminare le parole "di risultato";

Nel quinto capoverso eliminare le parole "o procedimento o indicatore";

Nel sesto capoverso sostituire "quantitativi e qualitativi" con "*quantitativi e/o qualitativi*"

◆ **Par. 4 - CORRETTIVI**

Il paragrafo deve essere interamente sostituito come segue:

"CORRETTIVI E CAUSE OSTATIVE"

4.1 CORRETTIVI

Sia l'organo di indirizzo politico che il dirigente (apicale e non) potranno evidenziare l'opportunità di apportare correttivi agli obiettivi operativi. Se la proposta promana dal dirigente (apicale e non) la medesima dovrà essere approvata dal responsabile della programmazione. In tali circostanze dovranno essere conseguentemente rimodulate le schede di programmazione predisposte a inizio d'anno. In mancanza non si potrà procedere alla valutazione.

4.2 CAUSE OSTATIVE

Qualora emergano cause ostative al raggiungimento di obiettivi e/o azioni nelle quali sono articolati gli obiettivi medesimi, l'impossibilità di raggiungere i risultati concordati dovrà essere in ogni caso tempestivamente rappresentata e adeguatamente motivata dal dirigente (apicale e non) al soggetto con il quale è stata concertata la programmazione, esplicitandone la causa ostativa. In presenza di tale situazione il dirigente dovrà proporre nuovi obiettivi o modifiche dell'obiettivo non

attestato



Organismo Indipendente di Valutazione

raggiungibile ovvero delle correlate azioni. L'eventuale accoglimento delle proposte dovrà essere comunicato all'OIV dall'Organo di indirizzo politico competente. Nel caso in cui la proposta del dirigente non fosse esitata dal responsabile della programmazione la proposta medesima costituirà oggetto di valutazione."

◆ **Par. 5 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

A proposito dell'uso corretto degli indicatori di performance si cita la "delibera CIVIT (n.89/82010)" non più vigente e, pertanto, va sostituita con le "Linee Guida per il SMVP n. 2 del dicembre 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri"

◆ **Par 6.1 - MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DIRIGENZIALE**

Sostituire, in tutto il paragrafo 6.1 e di conseguenza in tutto il documento e relativi allegati, le parole "Area dei risultati" con le parole "Performance operativa" e le parole "Area dei comportamenti organizzativi" con le parole "Comportamenti organizzativi", al fine di uniformare il testo alla terminologia adottata al "Paragrafo 6";

Prima della tabella che riporta le tipologie di parametri, completare la frase "La valutazione del Comportamento organizzativo del Dirigente...." con "si baserà sull'utilizzo di numero 3 parametri fra i 4 sotto riportati, da scegliere in funzione delle competenze attribuite alla struttura";

Riguardo al parametro dei Comportamenti organizzativi individuato con il numero 4) "Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare" è necessario inserire fra gli allegati la specifica scheda di declaratorie, in sostituzione di quella erroneamente allegata relativa al parametro "Capacità di adeguata assegnazione di compiti e responsabilità all'interno della Struttura";

Nel punto relativo al Comportamento organizzativo inserire dopo le parole "...deve essere 30" le parole "attribuendo un punteggio non inferiore a cinque per ciascun parametro";

Nel capoverso successivo inserire la parola "sia" dopo la parola "congruente" e sostituire le parole "Analogamente per" con le parole "sia con";

Sostituire l'intero periodo "Ordinariamente la scadenza deve essere intesa....." con il seguente "Ordinariamente la scadenza dell'azione deve essere intesa come la data entro la quale la stessa deve essere realizzata (protocollo, repertorio, verbale di riunione, etc..)";

Nel secondo capoverso, dopo la tabella relativa ai Livelli di valutazione del Comportamento Organizzativo, eliminare le parole "inferiore a quella massima prevista" e sostituire con la parola "insufficiente".



Organismo Indipendente di Valutazione

◆ **Par. 6.2.1 - CASO PARTICOLARE 1: AVVICENDAMENTO DIRIGENTI APICALI IN CAPO AL MEDESIMO DIPARTIMENTO/UFFICIO IN CORSO D'ANNO**

Alla fine del 1° capoverso inserire le seguenti parole: *“Il dirigente per il quale non sarà predisposta una programmazione secondo quanto sopra specificato non potrà essere valutato.*

Nell'eventualità in cui non fosse effettuata la programmazione secondo la procedura sopra descritta, in analogia ai contenuti di cui al parere dell'Avvocatura distrettuale dello Stato di Palermo datata 10.5.2011 prot. n. 44004, si potrà procedere alla valutazione soltanto nel caso in cui le schede di programmazione di cui sopra vengano tempestivamente proposte dai dirigenti interessati al competente organo di indirizzo politico”.

◆ **Par. 6.2.2 CASO PARTICOLARE 2: TRASFERIMENTI IN CORSO D'ANNO DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENZIALE**

Spostare l'intero paragrafo al termine del successivo paragrafo 6.3 “Misurazione e valutazione della performance individuale del personale del comparto non dirigenziale” diventando “Caso particolare 1” e attribuendo la nuova numerazione 6.3.1.

◆ **Dopo il Par. 6.2.1 inserire i seguenti Paragrafi:**

- **“Par. 6.2.2 - CASO PARTICOLARE 2: AZIONI REALIZZATE IN DATA ANTECEDENTE O IN ASSENZA DELLA DIRETTIVA GENERALE PER L'AZIONE AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE DI PRESIDENTE E ASSESSORI**

Nel caso in cui la Direttiva non sia stata emanata, in ossequio ai contenuti di cui al parere dell'Avvocatura distrettuale dello Stato di Palermo datata 10.5.2011 prot. n. 44004, le azioni saranno valutate esclusivamente in presenza di proposte di obiettivi inserite nelle schede di programmazione debitamente datate e complete in tutte le loro parti, predisposte dal dirigente apicale in data antecedente alla realizzazione delle singole azioni.”

- **“Par. 6.2.3 - CASO PARTICOLARE 3: AZIONI INSERITE NELLA PROGRAMMAZIONE (PROPOSTE / DIRETTIVE) REALIZZATE DA PREDECESSORI DEL DIRIGENTE APICALE**

Qualora risultino rendicontate dal dirigente apicale azioni realizzate da dirigenti che lo hanno preceduto nell'incarico, il livello di completamento attribuito a tali azioni sarà pari a zero.”

- **“Par. 6.2.4 - CASO PARTICOLARE 4: RENDICONTAZIONE DI AZIONI MANCANTI DI DOCUMENTAZIONE A SUPPORTO**

Nel caso in cui, seppur citata nella rendicontazione, la documentazione che comprovi la realizzazione della singola azione non venga trasmessa, neanche dopo sollecito, la valutazione sarà effettuata attribuendo all'azione medesima un livello di completamento pari a zero.”



Organismo Indipendente di Valutazione

Inoltre l'Amministrazione, ai sensi del comma 1 dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2000, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017 dovrà tenere in considerazione, in occasione della futura ed obbligatoria attività di aggiornamento del Sistema, già dall'anno 2019, le seguenti

RACCOMANDAZIONI

Si premette che tutti i contenuti del sistema oggetto di misurazione, valutazione e dunque calcolo aritmetico, con particolare riferimento ai contenuti del par. 7 "Correlazione fra Performance individuale e organizzativa e influenza di quest'ultima sulla premialità", come pure quelli inerenti le fasi della programmazione e monitoraggio hanno assoluta necessità di essere strutturati all'interno di un idoneo sistema informativo. In atto l'Amministrazione Regionale ha in dotazione soltanto l'applicativo GEKO che non presenta le caratteristiche sopra evidenziate. Diviene pertanto fondamentale, al fine di dare concretezza all'insieme del Ciclo di gestione della performance di un ente di grandi dimensioni quale la Regione Siciliana, superare nel più breve tempo possibile tale criticità, istituendo uno specifico tavolo tecnico a cui far partecipare i soggetti chiamati a coordinare le attività in argomento.

• Par. 2.3 - La Programmazione

Chiarire sequenza e terminologie da "Programmazione di Governo" a "Piano performance Regione" scandendo i seguenti passaggi: "Programmazione di Governo" - "Direttiva di indirizzo" (entro il 30/09) - "Piano Assessoriale" (31/12) - "Piano triennale della performance" (31/01). Infatti, pur essendo esplicitato il *cascading* dagli obiettivi generali agli obiettivi operativi, non appare utilizzato in maniera univoca il termine di "obiettivi generali"; occorre inoltre meglio definire i contenuti di cui al 2° capoverso del paragrafo con riferimento alla corretta declinazione della dimensione temporale;

Con riferimento all'emanazione della Direttiva di indirizzo del Presidente e di avvio della fase negoziale fra gli Organi di indirizzo politico e i dirigenti apicali, si ritiene opportuno che la Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV interagisca e coadiuvi i medesimi, con specifico riferimento agli aspetti tecnico-metodologici (indicatori, pesi, scadenze,...etc) ai fini della predisposizione degli obiettivi operativi apicali. Quanto sopra anche al fine della verifica della coerenza fra gli obiettivi operativi da inserire nel Piano della Performance e la pianificazione strategica-

• Par. 2.5 - Misurazione e valutazione della performance

Si ritiene opportuno approfondire e chiarire i contenuti in sede di aggiornamento nell'anno 2019.

• Par. 3.1 - Obiettivi e azioni

Uniformare la terminologia relativa agli obiettivi con quella del paragrafo 2.3.

• Par. 5 - Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Prevedere per la misurazione della performance organizzativa dell'Amministrazione, essendo per definizione multidimensionale (art. 8 D.Lgs 150/2009), il ricorso ad indicatori significativi (quali

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Organismo Indipendente di Valutazione

gli indicatori di impatto) oltre che ad indicatori di efficienza operativa (par. 4.2 Linee Guida per il SMVP n. 2 del dicembre 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri”);

- Par 6.1 - Misurazione e valutazione della performance individuale del personale del comparto dirigenziale

Si suggerisce di:

- eliminare/snellire i contenuti dei primi nove capoversi al fine di rendere la lettura più agile;
- individuare, ad ulteriore garanzia del principio della differenziazione delle valutazioni, un meccanismo aritmetico che consenta di ridurre proporzionalmente il punteggio totale relativo ai Comportamenti Organizzativi nei casi di conseguimento di un livello di completamento di un'azione pari a zero nella valutazione della Performance Operativa individuale, o altro correttivo similare.

Per quanto sopra premesso, con riferimento al disposto di cui al comma 1 dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, l'OIV esprime

parere favorevole

sul nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance trasmesso con nota prot. n. 136362 dell'11.12.2018 dell'Assessore Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica a **condizione che vengano recepite le PRESCRIZIONI** su esposte prima dell'approvazione del Sistema da parte della Giunta di Governo.

Si invita altresì l'Amministrazione a dare inizio alle attività volte ad aggiornare il Sistema alla luce delle superiori **RACCOMANDAZIONI** già ad avvio dell'anno 2019 e in particolare si evidenzia l'importanza di individuare, confrontandosi con questo OIV, modalità che rendano agevole, efficace e trasparente la partecipazione degli *stakeholders* al processo di misurazione della Performance organizzativa con riferimento ai servizi resi dall'Amministrazione

L'OIV rimane in attesa di ricevere la versione finale del documento approvato dal competente Organo di Governo integrato con le prescrizioni di cui sopra.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA REGIONE SICILIANA

per il Collegio

(dott.ssa Amalia Panebianco - Presidente)