

ARPA SICILIA

ORGANISMO MONOCRATICO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Avv. Lucantonino Cataliotti del Grano

Al Direttore Generale
Dott. Francesco Carmelo Vazzana
ARPA Sicilia
Via San Lorenzo 312/g
90146 Palermo

Oggetto: Trasmissione *Verifica del sistema di misurazione e valutazione della Performance e "Relazione di Misurazione e Valutazione della Performance delle Strutture di ARPA Sicilia" anno 2018* e Proposta di valutazione dei dirigenti apicali 2019

Egregio Direttore,

facendo seguito all'incarico conferitomi, in qualità di Organismo indipendente di Valutazione, Le trasmetto la *Verifica del sistema di misurazione e valutazione della Performance* e la relazione analitica per Struttura generale, amministrativa, tecnica e territoriale sull'attività di Valutazione del Piano della Performance 2019, ai fini della valutazione della performance organizzativa.

Resta inteso che per la valutazione della performance individuale, il sottoscritto è disponibile al supporto laddove dalla SV richiesto.

Modus procedendi nella valutazione dei livelli di Performance

E' stata acquisita la documentazione trasmessa dalle Strutture, in particolare le relazioni sull'andamento e sulle criticità presentatesi in corso d'anno ed è stata redatta una griglia di valutazione da sottoporre alla Sua attenzione che tiene in considerazione:

- 1) Raggiungimento degli obiettivi così come risultanti dalla documentazione acquisita e dalle relazioni dei dirigenti.
- 2) Qualità ed esaustività della Relazione a firma del Dirigente Responsabile.
- 3) Differenziazioni nelle Valutazioni operate dal Dirigente per i dipendenti di ogni struttura

Tel criterio è stato adottato in coerenza con il ruolo dell'OIV che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione.

La valutazione non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima. La verifica degli elementi viene effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- coerenza fra risultati e obiettivi
- presenza dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- verifica che si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- affidabilità dei dati;
- effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione.

Considerazioni finali

L'esame della documentazione dimostra una consistente attività di presidio del territorio che comprova nel complesso le alte performance realizzate. Sicuramente, come evidenziato del resto dalle relazioni di tutte le Strutture, un ampio margine di miglioramento sarà trovato con l'aumento della copertura organica che porterà un'ottimizzazione dell'organizzazione delle attività permettendo di focalizzare correttamente l'attenzione sugli ambiti con maggiore pressione ambientale.

Pertanto sulla base di quanto sopra, sono stati redatti:

- *Verifica del sistema di misurazione e valutazione della Performance e "Relazione di Misurazione e Valutazione della Performance delle Strutture di ARPA Sicilia" anno 2019;*
- Proposta di valutazione dei dirigenti apicali per la parte relativa alle attività effettuate (performance organizzativa 70/100) con report di sintesi di tutti gli elementi valutati per consentire una lettura immediata della stessa.

Palermo li 15/04/2020

L' OIV
Lucantonino Cataliotti del Grano

VERIFICA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

In merito all'adempimento previsto dall'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, specificato in oggetto, questo Organismo relaziona in merito al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni

Premessa

Si ricorda che ai sensi dell'art 3 comma 2 del DLgs 150/2009 "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 (testo così modificato dall'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114).

La presente relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia ad oggi in essere:

Ad oggi l'Agenzia è dotata di un regolamento di valutazione approvato con DDG del Direttore Generale 107/2013, redatto secondo le indicazioni del DLgs 150/2009 e delle successive delibere ex CIVIT, che comprende separati sistemi di valutazione per il personale dirigente e del comparto. Complessivamente il sistema in essere è abbastanza articolato con diversificati ambiti di misurazione. Rispetto all'attuale tendenza normativa si evidenziano i seguenti aspetti.

1 - Performance organizzativa

L'art. 97 della Costituzione, nel prevedere il principio di buon andamento ed imparzialità della Pubblica Amministrazione, costituisce il fondamento del potere di auto-organizzazione della stessa.

Conseguentemente, il valore giuridico del principio di buon andamento è un valore organizzativo e dinamico, il quale, più che imporre un dovere di buona amministrazione, comporta che la P.A. sia organizzata in modo da garantire imparzialità ed efficienza. Nell'evoluzione normativa, per individuare gli esatti ambiti ed il contenuto del precetto costituzionale di buon andamento, si è fatto ricorso al significato di efficienza come sviluppato dalla scienza aziendalistica.

Tutta la normativa relativa al processo di programmazione, monitoraggio e valutazione della P.A. (ciclo della Performance) segue il principio secondo cui oggi amministrare non significa più assumere una posizione autoritaria, ma un ruolo di servizio alla collettività (ad minus stare) con la progressiva evoluzione di un'amministrazione responsabile e partecipata, intesa non più come mera esecutrice delle leggi, ma come struttura diretta ad operare al servizio della collettività.

Tale tendenza è confermata dalle "Linee guida per il sistema di Misurazione e Valutazione della performance" del dicembre 2017 redatte dal Dipartimento della Funzione pubblica in cui si fa esplicito riferimento alla partecipazione dei cittadini e degli utenti al processo di valutazione prevedendo due modalità di partecipazione:

- **indagini di customer satisfaction per** rilevare il grado di soddisfazione degli utenti in relazione ai servizi erogati con indagini adattate in ragione dello specifico contesto organizzativo, anche

Organismo Indipendente di Valutazione

utilizzando il *benchmark* con altre amministrazioni come sistema di riferimento per il miglioramento.

- **comunicazione diretta degli utenti esterni ed interni agli OIV** secondo le modalità definite per la raccolta delle segnalazioni.

Coerentemente con quanto stabilito dalle linee guida andrebbe inserito un percorso per la verifica delle segnalazioni effettuate secondo le modalità sopra riportate.

2 - Performance individuale

In merito le linee guida n. 2/2017 hanno chiarito che la performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione.

In particolare, è stato evidenziato che le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

1. risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione; essi sono a loro volta distinguibili, in base a quanto l'amministrazione indica nel proprio SMVP, in:
 - risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza;
 - risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
 - risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;
2. comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei dirigenti/responsabili di unità organizzative, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Allo stato attuale la performance individuale viene valutata su più aspetti comportamentali:

1. rispetto della tempistica di riscontro della relazione e dei documenti relativi agli obiettivi;
2. differenziazione delle valutazioni

Quindi andrebbe ribaltato una parte del risultato relativo ai risultati raggiunti dal singolo dirigente (già valutati nella performance organizzativa quale parte di un sistema).

Le Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale di dicembre 2019 emanate dal Dipartimento della funzione Pubblica danno utili indicazioni, a titolo esemplificativo, invitando ogni amministrazione ad adeguare l'ipotesi nel contesto amministrativo nel quale insisterà il sistema di valutazione, su come ripartire il peso delle varie componenti rispetto alle finalità che si intendono perseguire.

FINALITA' DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI	PESO DELLE DIVERSE DIMENSIONI		
	RISULTATI ORGANIZZATIVI	RISULTATI INDIVIDUALI	COMPORTAMENTI
Erogazione del trattamento economico accessorio	50	20	30
Sviluppo delle competenze attraverso l'individuazione di percorsi formativi e professionali specifici	0	40	60
Procedure comparative per il conferimento di incarichi	70	0	30

FINALITA' DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI	PESO DELLE DIVERSE DIMENSIONI		
	RISULTATI ORGANIZZATIVI	RISULTATI INDIVIDUALI (EVENTUALI)	COMPORTAMENTI
Erogazione del trattamento economico accessorio	30	0	70
Sviluppo delle competenze attraverso l'individuazione di percorsi formativi e professionali specifici	0	20	80
Procedure comparative per il conferimento di incarichi	0	50	50
Progressioni economiche	0	30	70
Progressioni di carriera	0	40	60

Inoltre sarebbe auspicabile che venissero introdotti nel Sistema nuovi metodi di valutazione che prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori. In particolare, oltre alla valutazione effettuata dal superiore gerarchico, che attualmente rappresenta il modello largamente prevalente, potrebbero essere utilizzate singolarmente o in modo combinato:

- la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore);
- la valutazione fra pari (nella quale sono coinvolti i colleghi, soprattutto quelli con i quali si ha un rapporto più costante e rilevante);
- la valutazione da parte di stakeholder esterni, già previsto per la performance organizzativa, (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico);

Organismo Indipendente di Valutazione

Infine si sottolinea l'attenzione verso una continua attività di informazione e formazione verso valutati e valutatori sulle finalità della valutazione, sui sistemi di pianificazione, di definizione di obiettivi e risultati attesi, al fine di rendere il sistema ben compreso, accettato ed adeguatamente utilizzato quindi realmente efficace nel premiare i risultati ottenuti in termini di differenziazione delle prestazioni.

A seguito dell'emanazione delle Linee guida della funzione pubblica in merito al SMVP1, l'attuale sistema di valutazione adottato dall'Agenzia necessiterebbe di una rivisitazione tendente ad allineare il proprio sistema alle linee guida emanate al fine di una migliore misurazione della rispondenza dell'attività dirigenziale rispetto al conseguimento degli obiettivi programmatici.

Palermo li 15/04/2020

L' OIV
Lucantonino Cataliotti del Grano

¹ Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance Ministeri N. 2 del dicembre 2017:

http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG-SMVP_29_dicembre_2017.pdf

Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale:

http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Dadone/LG_performanceindividuale_20191220.pdf