

## **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.

Il Regolamento citato è stato redatto ai sensi della L.R. 5/2011 alla quale sono state apportate alcune modifiche.

La Regione siciliana ha adottato con Delibera di giunta n. 630 del 31/12/2020 un nuovo sistema di valutazione aggiornato secondo le linee guida del DFP che andrebbe preso a riferimento per la revisione del sistema in essere al fine di costituire un unico sistema di valutazione regionale anche in considerazione che la valutazione del Direttore Generale dell'Agenzia già risponde a questo documento.

### **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 utilizzando la *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 riportati nella scheda di valutazione dei dirigenti.

Dalla normativa attuale si evidenzia la necessità di valutare anche in merito ai seguenti parametri:

1. differenziazione delle valutazioni
2. rispetto delle attività e della tempistica prevista dal codice di comportamento
3. rispetto delle attività previste nel PTPC

Le Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale di dicembre 2019 emanate dal Dipartimento della funzione Pubblica costituiscono riferimento per ogni amministrazione per adeguare proprio il sistema di valutazione, su come ripartire il peso delle varie componenti rispetto alle finalità che si intendono perseguire.

Inoltre sarebbe auspicabile, nonché significativo di una nuova prospettiva di servizio reso alla comunità, che venissero introdotti nel Sistema metodi di valutazione che prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori ad integrazione della 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);

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 09/05/2022

Firmato  
L' OIV  
Lucantonino Cataliotti del Grano

---

<sup>1</sup> 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](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](http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Ministro%20PA/Dadone/LG_performanceindividuale_20191220.pdf)