

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
COMUNE DI GINOSA**

**RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA, INTEGRITA'  
DEI CONTROLLI INTERNI**

**(ART. 14, C. 4, LETTERA a, del d. Lgs. 150/2009)**

**Annualità 2024**

***L'Organismo Indipendente di Valutazione***

***Dr. Maurizio Maraglino Misciagna***

***Dr.ssa Fariba Roccaforte***

***Dr. Antonio Balzano***

# **INDICE**

- **PREMESSA (pag.3)**
- **Funzionamento complessivo del "Sistema" (pag.4)**
- **Prospetto grafico n. 1 (pag.7)**
- **AMBITI A e B: Performance organizzativa ed individuale (pag. 7)**
- **AMBITO C: Processo di attuazione del ciclo della performance( pag.8)**
- **Prospetti grafici n. 2- n.3 (pagg.14-15)**
- **AMBITO D: Infrastrutture di supporto (pag.15)**
- **AMBITO E: Sistemi informativi ed informatici a supporto attuazione Programma Triennale Trasparenza e rispetto obblighi pubblicazione(pag.16)**
- **Prospetto grafico n. 4 (pag. 19)**
- **AMBITO F: Definizione e gestione degli standard di qualità (pag.19)**
- **AMBITO G :Utilizzo dei risultati del Sistema misurazione e valutazione (p.21)**
- **PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO (pag.22)**
- **Prospetto grafico n. 5 (pag. 28)**

## PREMESSA

Tra le funzioni attribuite agli Organismi Indipendenti di Valutazione il D. Lgs. 150/2009 all'art. 14, comma 4 lettera A vi è quello di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della *performance*, nonché della trasparenza ed integrità dei controlli interni. Questa attività si conclude con la redazione annuale di una relazione, che oltre a fornire un'analisi generale sul grado di efficienza e di attuazione del sistema di gestione della *performance* adottato dall'Ente, evidenzia per ciascun ambito monitorato gli aspetti positivi e quelli negativi; la stessa relazione contiene, inoltre, alcune proposte di aggiornamento e miglioramento del sistema.

In ottemperanza a quanto disposto dal citato decreto, quindi, questo OIV ha redatto la presente relazione sul funzionamento del "Sistema" in epigrafe, nel rispetto di quanto previsto dalle "Linee – Guida" diramate dalla CIVIT con delibera n. 23/2013. Nella relazione ci si è soffermati sulle principali evidenze e criticità rilevate in merito al ciclo della performance relativo alle annualità 2024, tenendo conto sia dell'attività svolta, documentata e pubblicata, da questo Organismo sia sulla base della documentazione fornita e/o pubblicata dai competenti uffici dell'Ente.

Si dà atto, seguendo le direttive emanate con la su menzionata delibera n. 23/13, che, sotto il profilo sostanziale, la relazione in argomento ha per oggetto, oltre alla correttezza dell'attività di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale, anche l'applicazione degli istituti giuridici espressione dei principi di trasparenza, legalità e integrità dei controlli interni.

Sotto l'aspetto formale, la struttura della presente relazione si articola per "AMBITI" giusta le indicazioni fornite con la su richiamata delibera n. 23/2013.

Nella parte conclusiva di questa relazione sono esposte, alla luce delle criticità e dei punti di forza evidenziati, le proposte di miglioramento dell'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) adottato dal Comune di Ginosa nel 2014. Si precisa infine che non essendoci state particolari modifiche, la relazione annuale segue i punti cardini già rilevati nel precedente anno.

## **FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE (SMIVAP)**

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMIVAP) attualmente adottato del Comune di GINOSA è stato approvato dall'amministrazione comunale nel 2014. Nel frattempo la normativa in materia di gestione della Performance ha subito diverse e significative modifiche, introdotte dal decreto n.75/2017, al testo del d.lgs. n.150/2009 e da ultimo dal Decreto 132/2023 che ha introdotto il PIAO.

Nel corso della propria attività l'OIV ha espresso ed ha proposto modifiche al vigente SMIVAP, stante la necessità di adeguare il suo contenuto alle esigenze organizzative dell'ente – in continua mutazione –, alle novità legislative introdotte successivamente al 2014, nonché alle linee guida emanate dal DFP (n. 2/2017 e n. 5/2019) Pubblica,

Le osservazioni e i suggerimenti proposti dall'Organismo si riferiscono in primis ad una **migliore individuazione della tempistica delle fasi del ciclo della performance** al fine di evitare discrasie temporali nel complessivo e articolato processo che, partendo dalla pianificazione, programmazione e conseguente assegnazione degli obiettivi si conclude con la misurazione e valutazione finali.

Purtroppo, occorre ribadire, **anche a valere ai sensi e per gli effetti dell'art.14, co.4, lett. b) del d.lgs. n.150/2009**, il rilievo che, nonostante i solleciti formulati da questo OIV nelle precedenti relazioni annuali sul funzionamento, l'Ente non ha ancora provveduto ad adeguare il Sistema di Misurazione secondo le osservazioni ed i suggerimenti proposti nelle precedenti relazioni anche con particolare richiamo a quanto evidenziato in tema di **"regolamentazione sostenibile"** nel paragrafo dedicato alle *"Proposte di miglioramento"*.

Si ribadisce la necessità di definire e circoscrivere in modo più adeguato, ai sensi dell'art. 8 e dell'art. 9 del citato decreto n.150/2009, le due tipologie di *performance*:

- a) **performance organizzativa**, che prende in considerazione i risultati conseguiti

dall'Ente nel suo insieme e da sue singole articolazioni organizzative;

b) **performance individuale**, che prende in considerazione i contributi individuali di coloro che lavorano all'interno dell'Ente in relazione agli obiettivi assegnati alle unità organizzative di appartenenza e/o di livello superiore.

Per quanto concerne la misurazione della **performance organizzativa** occorre quantificare il livello di raggiungimento dei risultati attraverso il ricorso ad ***idonei indicatori in grado anche di cogliere, dove e per quanto possibile, gli effetti dell'attività posta in essere dall'Ente in termini di creazione di valore.*** In merito l'Organismo ha già fatto rilevare che la revisione del SMIVAP dovrà tener conto anche delle Linee Guida n. 4 emanate il 28 novembre 2019 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che forniscono indicazioni metodologiche prevalentemente in ordine alle modalità di coinvolgimento dei cittadini (c.d."valutazione partecipativa") nella fase della valutazione delle attività e dei servizi erogati.

Nell'ottica di una piena valutazione della performance organizzativa, si rende necessario inserire tra gli ***obiettivi*** assegnati, anche quelli in tema di **anticorruzione e prevedere i relativi indicatori**; al riguardo è auspicabile coordinare l'individuazione dei richiamati obiettivi con quanto previsto dal **Piano triennale della prevenzione della corruzione, assorbito dal 01/01/2023 nel PIAO**, quale documento unico di programmazione e governance –pensato dal legislatore per garantire il legame osmotico e interattivo che collega il richiamato anticorruzione e performance.

Nel contempo, i suddetti obiettivi vanno tradotti in indici rivelatori del grado di performance organizzativa dell'Ente insieme a quelli di efficienza, di economicità e di azioni concrete finalizzate a garantire la parità di genere.

Resta fermo che per la gestione dell'intero Sistema è necessario prevedere l'utilizzo

di adeguati supporti informatici, implementati e costantemente aggiornati, così da fornire report per una visione completa e dettagliata del Ciclo di Gestione della Performance nelle sue varie fasi: pianificazione strategica, programmazione operativa, misurazione e controllo, valutazione e rendicontazione trasparente.

Pertanto, si reitera la raccomandazione circa la coerenza e l'integrazione dello SMIVAP, per contenuti e tempi, con i sistemi di controllo interno esistenti nel Comune di GINOSA, con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con il Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Nel Sistema in oggetto occorre, in definitiva, dare evidenza alle modalità di integrazione e collegamento tra lo stesso e gli obiettivi legati alla trasparenza, a quelli specifici previsti con il Piano anticorruzione nonché agli obiettivi legati alle risultanze del controllo interno di regolarità amministrativa con particolare riferimento al rispetto dei tempi procedurali e, infine, agli obiettivi strategici contemplati nel PIAO, nella sezione dedicata alla Performance.

## **AMBITI A e B: Performance organizzativa e individuale**

Anche con riferimento all'anno 2024 l'OIV ha rilevato che il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente, in riferimento alle fasi, ai tempi e ai soggetti, non può essere ritenuto del tutto coerente con quanto definito dalla legislazione sopravvenuta all'anno di adozione ed entrata in vigore del(la) SMIVAP vigente nel Comune di Ginosa.

Ribadisce, infatti, che:

- ogni fase endo-processuale debba essere ben cadenzata e formalizzata, servendosi di un sistema di *reporting* ben differenziato e adeguato ai diversi livelli decisionali e in grado di garantire quel processo virtuoso di **“programmazione - azione - controllo – adeguamento”** teso a garantire il miglioramento continuo; un processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa così strutturato permetterebbe di rilevare in modo tempestivo e adeguato eventuali scostamenti dei risultati rispetto ai target prefissati e di esplicitarne in maniera chiara le cause, suggerendo, altresì, gli interventi correttivi in tempo utile.

In questa relazione l'OIV, pur essendosi già soffermato su alcuni aspetti della misurazione delle differenti dimensioni del fenomeno “performance” nel campo dell’agere publicum, ritiene, all'uopo, dover tornare sulla necessità di regolamentare l’indissolubile rapporto tra le risultanze della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale individuando il grado d’incidenza della prima sulla seconda che abbia una logica relazione che sia funzionale a impedire o, almeno, a limitare una performance individuale valutabile in misura fortemente superiore alla valutazione della performance conseguita dalla Struttura organizzativa di appartenenza. A tal proposito si suggerisce l’introduzione di obiettivi trasversali che costringano le diverse unità operative alla collaborazione, alla condivisione delle informazioni.

## **AMBITO C: Processo di attuazione del ciclo della performance** **(fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

Questo OIV osserva che la rappresentazione degli obiettivi è stata trasposta in schede analitiche che descrivono gli stessi ed evidenziano gli elementi di misurazione (indicatore con formula, target atteso e peso, risorse economiche assegnate, risorse umane, risorse strumentali). Rispetto alle schede obiettivo adottati negli anni pregressi, quelle relative all'anno 2024 riportano anche un chiaro collegamento i dati del Bilancio di previsione: per ogni obiettivo è indicato il Programma e la Missione cui l'azione è collegato. Per ogni obiettivo operativo risulta ben identificato il soggetto responsabile. Gli indicatori sono stati definiti secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione (aggiornato con DCC n.244 del 28.10.2014) e risultano parzialmente coerenti, in quanto individuano lo specifico ambito da misurare (attività, efficienza, efficacia, qualità ed economicità).

Dall'analisi delle schede obiettivo 2024 riportate nel PIAO, si riscontrano miglioramenti anche per quanto attiene la definizione dei risultati attesi (*target*): la laconica indicazione del target "1" nel senso di "fatto/non fatto" è stata sostituita da una descrizione generale dell'obiettivo che si vuole raggiungere.

Benchè gli obiettivi siano collegati ai dati di bilancio, si continua a rilevare la natura esclusivamente descrittiva dei "nuovi" target e quindi l'assenza di una formula che permetta una misurazione gradualistica in caso di parziale realizzazione.

Tale circostanza comporta, nella maggior parte dei casi, l'assenza di collegamento tra l'attività da svolgere e gli effetti correlati con riferimento agli indicatori predeterminati che evidenzino il miglioramento in termini di efficienza (es faccio le stesse cose con meno risorse), di efficacia (a parità di "produzione" soddisfo più esigenze degli stakeholders), di miglioramento dei tempi di lavorazione (a parità di lavoro ci metto meno tempo); indicatori che devono essere l'oggetto del monitoraggio dell'Unità di controllo di gestione, sia al momento dell'assegnazione degli obiettivi (base-line) sia al momento delle successive valutazioni (intermedia e finale). Viene meno sostanzialmente, la possibilità di rilevare il miglioramento della qualità del servizio reso rispetto ad un periodo annuale o pluriennale precedente, secondo la tecnica del *Benchmarking*, o ad altri termini di paragone pregressi ovvero (se obiettivi di prima immissione) pronosticabili.



Permane, infine, ancora, la carenza di indicatori che misurino l'impatto che l'obiettivo conseguito (in toto o pro parte) abbia sortito sulla platea degli *stakeholders* finali.,

Si rammenta, inoltre, l'importanza del processo di condivisione dei contenuti degli obiettivi a tutti i livelli dell'organizzazione. Il processo di definizione degli obiettivi, infatti, dipende fortemente dal punto di partenza (*base-line*) e da come le strutture organizzative dell'Ente dovranno agire, in modo coordinato, per raggiungere il risultato.

Il predetto approccio, in linea con quanto raccomandato dal Dipartimento funzione pubblica, mira a favorire la condivisione degli obiettivi all'interno dell'amministrazione quale presupposto che maggiormente garantirebbe efficacia ed efficienza dell'attività necessaria per conseguire risultati corrispondenti a quelli attesi e pronosticati.

Pertanto, l'OIV torna a raccomandare anche l'utilizzo di *target* commisurabili a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o almeno nell'ambito del sistema adottato da amministrazioni comunali come anche l'utilizzo ( ai fini di migliorare l'efficienza gestionale) di indicatori "comuni" ai diversi contesti, compreso quello proprio degli Enti Locali, e individuati con Circolare ministeriale della P. A.(DFP) del 30.12.2019 n. 80611 con riferimento a quattro Aree (**Gestione delle risorse umane – Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili –Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione – Gestione della comunicazione e della trasparenza**).

In tema di digitalizzazione si ritiene opportuno segnalare che la DGC n. 15 dell'11.2.2021, con la quale è stato costituito **l'Ufficio della Transizione Digitale**, ha avuto seguito soltanto con il Decreto sindacale del 22.2.2023, prot. 5688 con cui è stato nominato Ilfunzionario Responsabile della Transizione Digitale (RTD).

L'Organismo ribadisce **la indispensabilità del P.d.O provvisorio** quale logico presupposto che consente, ai fini di un normale ciclo della performance come tipizzato dal legislatore, l'effettivo e tempestivo svolgimento:

- della fase del monitoraggio infrannuale in quanto l'Amministrazione, attraverso momenti di interazione intermedia, è messa in condizioni di poter recepire informazioni in merito ai risultati organizzativi ed individuali tali da consentire un confronto tra eventuali scostamenti della performance attesa e, a fronte di

cambiamenti sostanziali del contesto di riferimento, il conseguenziale riallineamento;

- dei colloqui di feedback da formalizzare tra le posizioni organizzative con incarico dirigenziale e i rispettivi dipendenti, al fine di instaurare un dialogo di continuità in cui valutatore e valutato individuano le modalità e le azioni di sviluppo organizzativo e professionale che consentano il miglioramento della prestazione stessa (c.d. *management delle performance* o miglioramento individuale).
- della comunicazione a ogni dipendente, all'inizio del periodo di valutazione, degli obiettivi da raggiungere;
- del coinvolgimento del lavoratore nella realizzazione degli obiettivi che determinano la performance individuale al fine di poter suggerire i migliori indicatori di performance, che misurino il proprio lavoro ed impegno in coerenza con gli obiettivi definiti dal Responsabile di Struttura Organizzativa;
- del colloquio "di fine ciclo della Performance";
- della puntuale (nel rispetto delle scadenze previste dalla regolamentazione interne del Comune di Ginosa) rendicontazione finale, da parte del Servizio di Controllo di Gestione, circa gli obiettivi assegnati a ogni Responsabile di Settore.

Tutti aspetti che, qualora mancanti, integrerebbero un vulnus per la legittimità di ogni singola fattispecie, rilevabile in sede di controllo di regolarità amministrativa e suscettibile di atto vincolante d'indirizzo agli incaricati di funzioni dirigenziali.

Si ribadisce che sarebbe doveroso porre in essere, da parte dell'Ente e specificamente da parte di tutti i soggetti e organi che concorrono nell'iter valutativo *de quo*, le necessarie e pertinenti "azioni correttive" che siano funzionali a salvaguardare non solo la valida successione, sotto il profilo logico e cronologico, della tempistica di ogni fase del "ciclo della *performance*", ma anche la sua validità giuridica che, d'altronde, sarebbe *condicio iuris* di legittimazione, prima che di efficacia, dei provvedimenti di attribuzione della premialità del merito per i risultati conseguiti.

Da quanto sopra emarginato, risulta evidente come **il rispetto della tempistica della fase di assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali** garantisce **l'adequatezza dell'intero processo di attuazione del ciclo della performance** in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'Ente e conformemente alla normativa vigente in materia.

Per quanto innanzi esposto si rinvia ai seguenti prospetti che contengono una rappresentazione grafica dell'essere (con alcune rilevate criticità dell'azione amministrativa concretamente esercitata) e del dover essere (paradigma tecnico – normativo della stessa azione amministrativa).

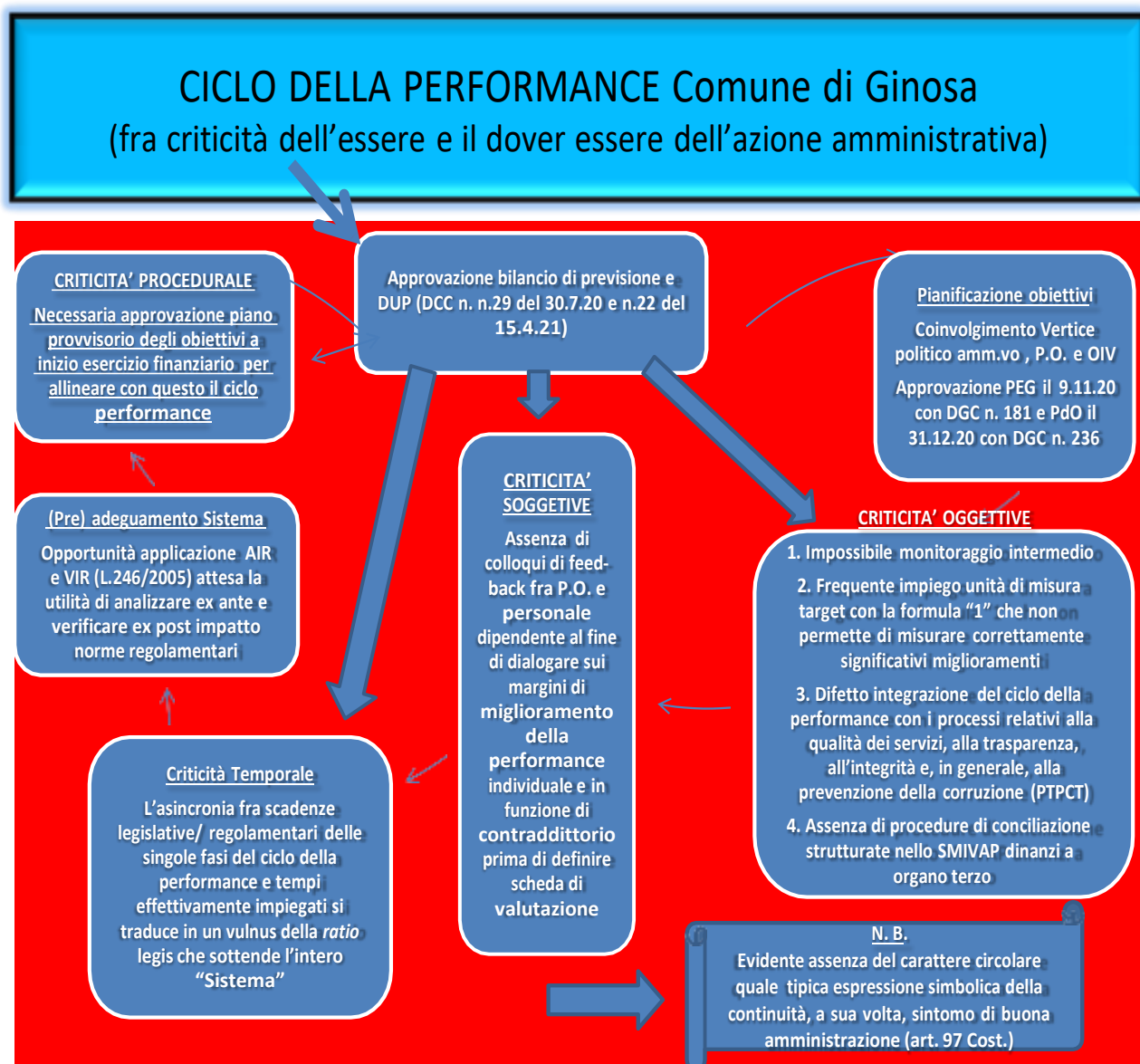


Grafico 2 - Comune di Ginosa

## PROPOSTE ADEGUAMENTI SISTEMA MISURAZIONE VALUTAZIONE E PERFORMANCE COMUNE DI GINOSA

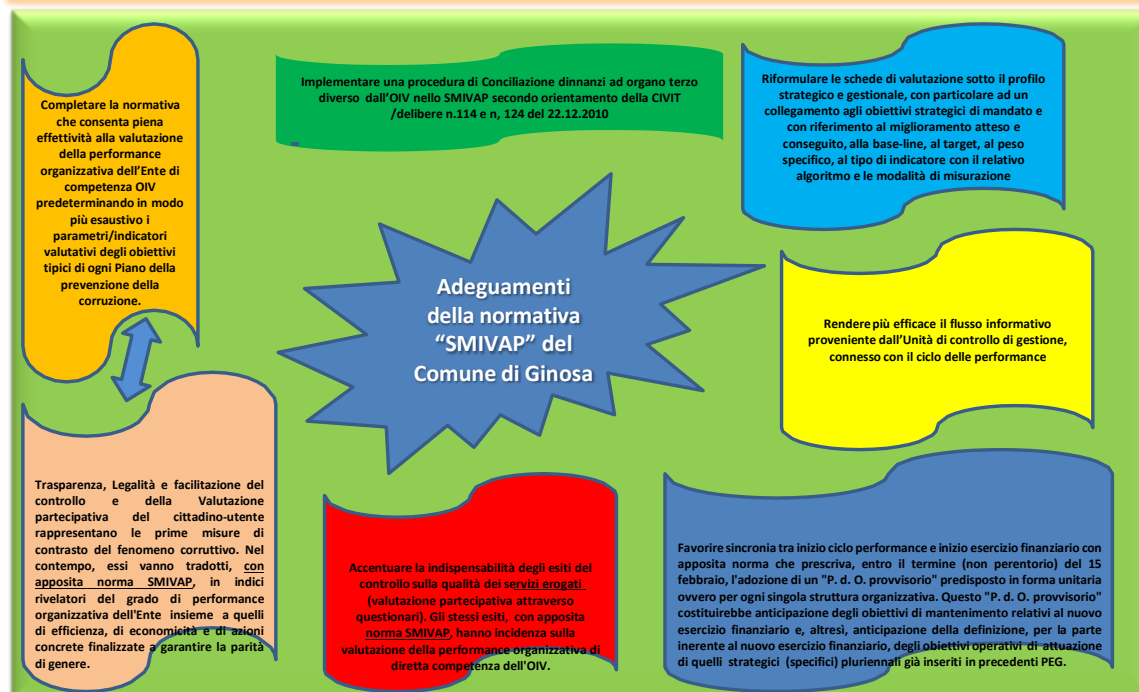


Grafico 3 -Comune di Ginosà

### **AMBITO D: Infrastrutture di supporto**

Il modello organizzativo adottato dall'Ente prevede tra gli uffici di staff l'Unità di Controllo di gestione, costituita da un collegio di componenti esterni.

Detto Organismo opera in modo integrato e coordinato con le altre strutture/organi, per lo svolgimento delle funzioni di competenza e connesse con il ciclo della performance.

La struttura tecnica di supporto permanente all'OIV, di norma, deve svolgere un ruolo istruttorio, di segreteria e di raccordo con gli uffici dell'Ente. Tale funzione, allo stato attuale, è assolto da una sola unità lavorativa che, nonostante il massimo impegno profuso, non può ritenersi sufficiente.

Vero è che l'adeguatezza di un ufficio di supporto permanente all'OIV è stata considerato quale requisito essenziale per l'efficacia di uno SMIVAP (LL. GG. n. 2/2017 del Dipartimento Funzione Pubblica dove, a pag. 2), di guisa che si rimarca l'essenzialità di una adeguata struttura tecnica in possesso delle conoscenze e delle competenze

professionali necessarie: *capacità di analisi dei processi, conoscenza dei sistemi di pianificazione e controllo, utilizzo dei sistemi informativi, etc.*).

Con riferimento all'esistenza di un sistema informatico presso l'Unità Controllo di Gestione (U.C.G.), risulta a questo OIV che soltanto nel corso del 2024 l'attività è stata affidata ad alcuni professionisti esterni. E' auspicabile, pertanto, che quanto prima si dia attuazione all'implementazione dello stesso sistema informatico al fine di monitorare, tramite indicatori, quanto più possibile oggettivi, le attività poste in essere ai fini dell'attuazione delle linee di mandato, nonché di rafforzare il collegamento necessario tra i diversi uffici della struttura organizzativa dell'Ente, agevolando la comunicazione tra essi, garantendo il rispetto della tempistica e delle azioni di controllo e valutazione da parte dei soggetti competenti a garanzia dell'attuazione dei processi di gestione della performance.

Sarebbe auspicabile che l'avvio dell'attività dell'Unità Controllo di Gestione, sia supportata anche, dal punto di vista formale, con apposita norma di organizzazione, tanto al fine di istituzionalizzare l'operato della stessa e stimolare un cambio di cultura nell'ambito della performance sempre più orientata alla verifica del grado di integrazione tra il ciclo di bilancio, il ciclo della *performance e valore pubblico*.

## **AMBITO E: Sistemi informativi e informatici a supporto. Attuazione Programma triennale Trasparenza e rispetto obblighi pubblicazione**

La vigente legislazione ha dato attuazione al dettato costituzionale, considerando il principio della "trasparenza" fondamentale nell'esercizio della funzione amministrativa, in quanto, unitamente a quello di legalità, rappresenta la più rilevante manifestazione del principio di imparzialità e buon andamento contenuto nell'articolo 97 della stessa Costituzione.

Il canone della trasparenza introdotto espressamente nel nostro ordinamento giuridico già con la legge n. 15/2005 stabilisce l'obbligo per tutte le Pubbliche Amministrazioni di rendere visibile e controllabile all'esterno il proprio operato rendendolo innanzitutto facilmente conoscibile.

Successivamente la legge 190 del 6.11.2012 e il d. lgs. N. 33 del 14.3.2013 ed infine il d.lgs n. 97/2016 c.d. "FOIA" ossia "***Freedom of Information ACT***" hanno delineato un esaustivo quadro normativo in forza del quale la "**Trasparenza**" si configura, altresì, quale primaria misura di contrasto del fenomeno corruttivo.

Pertanto, dal suddetto complesso normativo si staglia **uno stretto legame fra Piano Anticorruzione e Piano Trasparenza** tale da portare il legislatore a unificarli, definendo il secondo quale "Sezione" e parte integrante del primo.

Con riferimento all'annualità 2024 il Comune di GINOSA risulta adempiere agli obblighi di pubblicazione nei tempi e nei modi stabiliti dalla vigente legislazione anche se con minime carenze di pubblicazione, comunque superate nei termini di legge (novembre 2024). La valutazione degli adempimenti, viene fatta da questo Organismo con cadenza annuale e le eventuali carenze sono evidenziate con la relativa attestazione annuale regolarmente pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale del Comune di GINOSA.

Inoltre, l'OIV ha rilevato che il Comune di Ginosa ha adottato il piano triennale anticorruzione ed è stata anche pubblicata la corrispondente Relazione della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'OIV, seppur con alcuni suggerimenti nell'ottica del miglioramento continuo, ha rilasciato con valutazione positiva l'attestazione in relazione all'adempimento degli obblighi sulla trasparenza.

L'OIV raccomanda, inoltre, in sede di prossima pianificazione triennale, di inserire correttamente ed adeguatamente i misuratori e gli indicatori correlati agli obiettivi individuali collegati alla trasparenza e alla corruzione e assegnati alle PP. OO. con incarico dirigenziale, quali responsabili dell'attuazione degli stessi nell'ambito del Piano della performance.

Per quanto innanzi esposto si rinvia al seguente prospetto grafico di sintesi

**SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO ATTUAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE TRASPARENZA E  
RISPETTO DEGLI OBBLIGHI di PUBBLICAZIONE  
COMUNE di GINOSA**

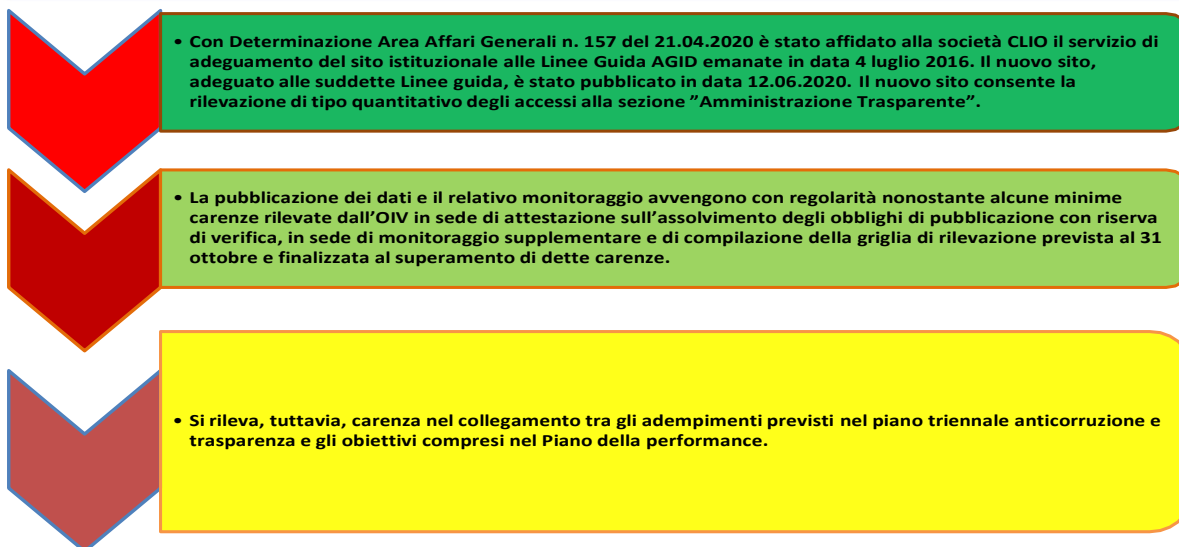


Grafico n. 4 - Comune di Ginosa

## **AMBITO F: Definizione e gestione degli standard di qualità**

Il d.lgs. n. 33/2013, all'art. 32, comma 1, stabilisce che *"Le pubbliche amministrazioni pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici."* Nella Sezione Amministrazione Trasparente è pubblicato un documento che descrive la finalità della "Carta dei Servizi" evidenziando che questa *"non è una semplice "Guida ai servizi comunali", ma è una modalità di comunicazione tra il Comune e i cittadini e di tutela dei diritti di questi ultimi; · è uno strumento di trasparenza, in quanto esplicita e formalizza il livello di prestazione di servizi erogati; · si propone di costituire un "patto" concreto, ponendo le basi e le regole per un nuovo rapporto tra il Comune ed i Cittadini/Utenti in fase di erogazione dei servizi comunali."*

Si evidenzia, altresì, che I servizi sono divisi tra attività di *front office* (servizi erogati dallo Sportello Unico) e attività di *back office* (attività svolta negli uffici). Il *front office* esercita funzioni di servizio nei confronti dell'utenza, mentre il *back office* svolge l'attività amministrativa per la gestione dei procedimenti.



Tuttavia, il predetto documento si limita a una comunicazione illustrativa e generale della carta dei servizi e a rendere noto, attraverso apposite tabelle, le attività svolte, le modalità di accesso e la documentazione necessaria per alcune attività comprese nella sfera di competenze del Settore “Servizi Demografici”.

Rilevato che sul sito istituzionale l'ultima carta dei servizi approvata risulta datata 2020 e che pertanto non sono state apportate modifiche nel corso dell'ultimo anno, si rinnova pertanto l'esortazione innanzitutto a tutti gli altri Settori a pubblicare il documento di cui trattasi e inoltre si raccomanda che questo non solo descriva il processo di gestione di tutti i servizi comunali erogati ai cittadini utenti ma anche contenga una esaustiva esposizione degli standard di qualità che siano suscettibili di miglioramento sulla base degli esiti della c. “valutazione partecipativa”. Infatti, non basta adempiere all'obbligo della semplice pubblicazione del “dato” de quo, che potrebbe essere anche di segno negativo, ma è altrettanto necessario aggiungere il dato riguardante l'effettiva svolgimento dell'attività di misurazione della qualità dei servizi erogati soprattutto attraverso il ricorso alla suddetta “Valutazione partecipativa” secondo le direttive emanate dal Dip. F.P. con le “LL. GG.” n. 4 del novembre 2019.

## **AMBITO G: Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**




Questo Organismo rileva la persistenza del mancato recepimento di raccomandazioni fatte da questo OIV e ribadisce che la misurazione della performance in tanto è utile in quanto concepita e praticata nell'ottica di un progressivo miglioramento della gestione *de qua*.

Pur rilevando alcuni importanti miglioramenti nella gestione del ciclo della performance per l'annualità in esame, questo OIV, nell'ottica del miglioramento continuo ritiene di dover formulare “proposte di Miglioramento” necessarie al fine di migliorare l'effettiva utilità della misurazione della performance.

## **PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

Dall'analisi degli ambiti riportati nella presente Relazione sull'intero impianto del sistema dei controlli e, più in generale, sulle modalità di funzionamento del ciclo della performance, permane la necessità di apportare degli adeguamenti del vigente Sistema alla normativa che disciplina la relativa materia e alle direttive diramate dal Dipartimento Funzione Pubblica.

A tal fine l'OIV riporta di seguito le proposte di miglioramento.

-  Al fine di avviare il ciclo della performance in tempi congrui ed allineati con la normativa vigente l'Organismo suggerisce all'Amministrazione il recepimento in apposita norma del(la) "SMIVAP" di una sorta di gestione provvisoria (sulla falsariga della gestione provvisoria del bilancio), **procedendo all'adozione di un "P.d.O. provvisorio"** predisposto in forma unitaria o, in alternativa, per ogni singola struttura organizzativa. Tale "P.d.O. provvisorio" costituirebbe anticipazione degli obiettivi di mantenimento relativi al nuovo esercizio finanziario e, altresì, anticipazione della definizione, per la parte inerente al nuovo esercizio finanziario, degli obiettivi operativi di attuazione di quelli strategici (specifici) pluriennali già inseriti in precedenti PEG. **Tanto sarebbe suffragato anche dall'art.5, co.1-ter del d.lgs.150/2009** quale rimedio al differimento dei termini di adozione del bilancio di previsione e funzionale all'esigenza di garantire la continuità amministrativa. Si tratterebbe in sostanza di una formalizzazione di quanto oggi avviene di fatto.
-  Al fine di rendere effettivo il collegamento tra le risultanze della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale è necessario che apposita norma SMIVAP prescriva l'applicazione in termini percentuali di quelle risultanze (di performance organizzativa) nella misurazione del grado di partecipazione al conseguimento delle stesse da parte del soggetto valutato, onde definire la valutazione del corrispondente performance individuale.
-  Adeguamento del vigente "SMIVAP" soprattutto in tema di performance organizzativa e individuale secondo quanto già precisato innanzi al paragrafo relativo al "Funzionamento complessivo del Sistema". In particolare apposita norma del vigente SMIVAP dovrebbe disciplinare il rapporto fra performance organizzativa

di Struttura e quella complessiva dell'Ente. Quest'ultima, poi deve essere distinta con riferimento all'aspetto gestionale/amministrativo e a quello prettamente istituzionale. Infatti, quest'ultima dovrebbe consistere in quella basata soltanto su obiettivi - collegati alla creazione di Valore - che facciano riferimento all'**impatto percepito dall'utenza (interna o esterna) avente** rilevanza esclusivamente sul piano della verifica e revisione delle politiche programmate e pianificate dall'Organo di Vertice Politico Amministrativo, sul quale soltanto ricadrebbe la responsabilità e gli effetti (sul piano politico- elettorale) delle scelte di politica amministrativa messe in campo. Senza escludere che un obiettivo d'impatto possa avere anche valenza tipica dell'obiettivo di risultato. In siffatta ipotesi, Il Responsabile di Struttura, assegnatario di questa tipologia di obiettivo, teoricamente potrebbe anche conseguire un punteggio massimo di valutazione (per avere conseguito il risultato al 100%) nonostante il basso gradimento manifestato dall'utenza civica.

✚ Individuazione di un obiettivo, per ogni settore, avente ad oggetto il miglioramento della performance in tema di anticorruzione, avendo cura, anche in questo caso di indicare

- Base-line:
- Indicatore e formula di misurazione:
- Valore atteso (target):
- "Peso" dello stesso obiettivo.

*garantendo l'individuazione di specifici rischi corruttivi da contrastare e ridurre con le misure anticorruzione costituite da whistleblowing, sportello-anticorruzione e codice di comportamenti, puntuale attuazione dei controlli interni di regolarità e correttezza amministrativa..*

A tale conclusione di giudizio si perviene non solo per una corretta applicazione di regole tecnico-giuridiche in materia di performance, ma anche per ragioni di coerenza "interna" al complessivo sistema dei controlli sull'attività dell'Ente, utilizzando, a tale specifico fine, il supporto informatico di cui dispone l'Ente (o prevedendone uno ad hoc), e con l'ausilio del Servizio di controllo interno di gestione secondo la disciplina, all'uopo, disposta dal vigente Regolamento comunale concernente l'ordinamento degli uffici e servizi nonché l'attività dei controlli interni.

Soprattutto al Sistema dei Controlli interni gioverebbe una più adeguata ed efficace

piattaforma informatica pienamente funzionale al perseguimento degli obiettivi seguenti:

- di confrontare i livelli di qualità dei servizi;
- introdurre una cultura della misurazione e valutazione della performance focalizzata su indicatori condivisi;
- riflettere sulle modalità di gestione dei servizi.

La piattaforma consentirebbe di ottenere, grazie a dei calcoli automatici successivi all'avvenuta pesatura delle strutture e di ogni singolo indicatore utilizzato, anche un confronto dei livelli di performance dei servizi erogati con quelli di città simili, riflettendo su come migliorare i propri sistemi di pianificazione, misurazione e valutazione della performance, nonché di gestione dei servizi espletati.

In tema di modifiche di atti aventi sostanzialmente natura regolamentare, si ritiene dover evidenziare che l'autonomo esercizio della potestà normativa non può fare a meno di seguire l'attuale evoluzione legislativa in fatto di "regolamentazione sostenibile" attuando gli istituti giuridici ("AIR" e "VIR") ex lege 28.11. 2005, n. 246 e collegato DPCM 15.9.2017, n. 169 "Regolamento recante disciplina sull'analisi dell'impatto della regolamentazione, la verifica dell'impatto della regolamentazione e la consultazione".

Infatti, nell'attività di produzione normativa sarebbe opportuno non prescindere da un'analisi (AIR) *ex ante* utile ad accertare quello che potrebbe essere l'impatto che la novella normativa avrebbe sui destinatari della stessa in relazione al proprio contesto.

D'altro canto, sarebbe altrettanto utile non prescindere da una fase di verifica (VIR) *ex post* dell'esito di segno positivo o negativo sortito dall'impatto registrato sui medesimi destinatari della normativa in esame.

In parole povere la normativa "SMIVAP" è proprio una di quelle che richiede il coinvolgimento dei soggetti interessati sia prima che dopo la sua emanazione.

In mancanza di siffatto coinvolgimento si corre il rischio di dotarsi di uno strumento normativo poco funzionale dal momento che lo stesso è nato con scarsa vitalità, comprovata dalla sua concreta disapplicazione per non parlare di sua costante e generale inosservanza.

Sarebbe questo il sintomo d'inadeguatezza di quella norma perché rimasta in gran parte "lettera morta", tenuto conto che, nella nostra fattispecie, determinate fasi del "ciclo della performance" e, collateralmente, di determinate fasi comprese nel Regolamento comunale in materia di controlli interni, stentano ad essere operative tanto da aversi la

sensazione che le stesse siano disciplinate da **una normativa iperastratta e *tamquam non esset***, vale a dire, non del tutto utile in un contesto che, soggettivamente, indurrebbe a pensare di non sentirla propria e, oggettivamente, di non ritenerla sostenibile sul piano del proprio assetto organizzativo.

**Questo OIV, ribadito quanto testé detto, conferma che, permanendo condizioni soggettive/oggettive e di contesto che ragionevolmente rendono difficile l'applicazione del vigente SVIMAP, sarebbe opportuno seguire il criterio della sostenibilità di una nuova normativa ricorrendo alla preventiva condivisibilità della stessa da parte di coloro che sono chiamati a darne applicazione.**

Nel dare atto che alle schede con le quali vengono assegnati gli obiettivi è stato apportato un miglioramento rispetto agli anni pregressi, si propone di continuare su percorso intrapreso, nell'ottica del miglioramento continuo, dando evidenza:

**A) sotto il profilo strategico:**

- l'*outcome* (Impatto) atteso e quello conseguito a consuntivo (efficacia soggettiva/qualità percepita).

**B) sotto il profilo gestionale**

- il miglioramento atteso (ad obiettivo conseguito almeno in misura percentuale rilevante e comunque superiore *de minimis* al valore espressamente atteso: efficacia oggettiva) e quello (*output*) conseguito (efficienza economica e/o tecnica)
- la *base-line* (termine di paragone e/o di partenza con cui confrontare il risultato ottenuto)
- il tipo d'indicatore con corrispondente (misuratore) formula metrica o algoritmo o modalità di misurazione.

Infine, questo Organismo, in coerenza con quanto previsto dalle linee guida, emanate dal DFP il 9 dicembre 2020, sul Piano organizzativo del lavoro agile (confluito nel PIAO per gli effetti di cui all'art.6 del D.L. n.80/2021), ritiene indispensabile l'adeguamento dello Smivap nel considerare, con riferimento alla valutazione della performance individuale, determinando in maniera puntuale i risultati attesi. Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali dei Responsabili di Settore, conseguentemente, si rende necessaria la relativa revisione attraverso la

definizione di appositi indicatori di performance, in coerenza con la posizione ricoperta e tenendo conto delle indicazioni fornite dal DPF nelle linee guida sopra citate. Né va trascurata la necessità di adeguare in modo significativo e in misura rilevante il punteggio, attribuibile ai Responsabili di Struttura Organizzativa, con riferimento alla capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori come più volte specificato e raccomandato dallo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica.

Per quanto innanzi esposto si rinvia al seguente prospetto grafico di sintesi:



Grafico 5 - Comune di Ginosa

Le conclusioni formulate nella presente relazione sono indirizzate, per il seguito di rispettiva competenza, al Sindaco, al Segretario generale e al vice Segretario – Responsabile P. C. T del Comune di GINOSA.

**Ginosa, 30/04/ 2025 - L'Organismo Indipendente di Valutazione**

***Dr. Maurizio Maraglino Misciagna***

***Dr.ssa Fariba Roccaforte***

***Dr. Antonio Balzano***

The image shows three handwritten signatures and an official circular stamp. The stamp is blue and contains the text "ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE" around a central emblem. The signatures are in black ink. The first signature is at the top, the second is to the right of the stamp, and the third is below the second signature.