



Parere dell'OIV sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

*Spett.le Comune di Collesalvetti
Piazza della Repubblica, 32
57014 Collesalvetti (LI)
c.a. del Sindaco Adelio Antolini
p.c. al Segretario Generale Ilaria Luciano*

Pisa, 10.04.2021

Il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, come modificato dal Decreto Legislativo n. 74 del 25.05.2017, prevede al novellato art. 7 che l’adozione e l’aggiornamento annuale del SMVP sia sottoposto al parere, preventivo e vincolante, dell’Organismo indipendente di valutazione od organismo analogo, che di fatto va a fungere da presidio tecnico-metodologico del Sistema stesso. L’art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede, inoltre, che gli enti locali debbano adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti in un novero limitato di articoli del decreto stesso, tra cui il citato art. 7. Il parere dell’Organo Valutatore alla proposta di modifica del suddetto SMVP è, dunque, preventivo e vincolante.

In tal senso, il sottoscritto Organo Valutatore presso il Comune di Collesalvetti attesta di aver ricevuto, a mezzo e-mail del 31.03, il “Regolamento per la disciplina del sistema di gestione, misurazione e valutazione della performance (SMIVAP), merito e premi”, che la Giunta intende approvare in versione aggiornata rispetto alle precedenti Delibere n. 10 del 25/01/2018 e n. 74 del 15/05/2019.

Tra le modifiche di maggior rilievo che si intende apportare, sono da evidenziare l’abrogazione dell’art. 10 - Bonus annuale delle eccellenze e dell’art. 11 - Premio annuale per l’innovazione, a seguito dell’orientamento applicativo ARAL Regioni e Autonomie Locali n. 1960 del 1° Marzo 2018.

Il Titolo II, dedicato al ciclo di gestione della performance, è decisamente migliorato da una più puntuale definizione delle finalità e delle fasi del ciclo medesimo. Analoga considerazione



per il Titolo IV, in quanto vengono espressi più chiaramente i concetti di performance, processo di misurazione, processo di valutazione, performance organizzativa, performance individuale, obiettivi e indicatori. A proposito di questi ultimi, l'Ente intende adottare un sistema che prevede la definizione di un minimo di 2 e un massimo di 6 obiettivi intersettoriali, che prevedono il coinvolgimento di almeno 3 servizi dell'Ente, dei relativi responsabili "pro quota" e del personale loro assegnato. Ciascun servizio deve essere coinvolto in almeno il 50% degli obiettivi proposti, e la percentuale di assegnazione ai singoli servizi dovrà essere parametrata in funzione del numero di dipendenti assegnati al servizio stesso al 1° gennaio dell'anno di riferimento del PEG.

A ogni obiettivo è assegnata una pesatura, composta di tre elementi:

- a. Strategicità (50%);
- b. Rilevanza per il cittadino (30%);
- c. Complessità (20%).

Gli elementi e i relativi descrittori per la valutazione variano, correttamente, in funzione dell'inquadramento contrattuale:

	Performance organizzativa	Performance individuale	Elementi performance individuale	
Segretario Generale	30%	70%	Raggiungimento obiettivi (30%)	Comportamento e competenze (40%)
Responsabile di servizio	10%	90%	Raggiungimento obiettivi (50%)	Comportamento e competenze (30%)
			Valutazione bottom-up (5%)	Valutazione differenziata (5%)
Alta professionalità	10%	90%	Raggiungimento obiettivi (50%)	Comportamento e competenze (35%)
			Valutazione bottom-up (5%)	



Dipendenti	10% (performance di Ente 4% + performance di settore (6%))	90%	Raggiungimento obiettivi (40%)	Comportamento e competenze (50%)
------------	--	-----	--------------------------------	----------------------------------

In corrispondenza di ciascun livello di inquadramento contrattuale sono opportunamente riviste e dettagliate le procedure di conciliazione.

Il trattamento economico accessorio viene attribuito in maniera proporzionale al punteggio conseguito, purché si consegua una valutazione minima pari a 60 punti. Il sistema disciplina in maniera chiara e normativamente corretta le fattispecie della valutazione negativa e gravemente negativa.

Di notevole importanza, infine, sono i meccanismi che s'intende introdurre al fine di ridurre al minimo la soggettività delle valutazioni. Anzitutto mediante la ponderazione del paniere obiettivi, che si ottiene moltiplicando il punteggio assegnato ai vari obiettivi per un fattore di ponderazione rappresentativo del valore del paniere obiettivi attribuito rispetto al totale dei pesi distribuiti. Inoltre, il Segretario Generale, ricevute le valutazioni dei comportamenti organizzativi dei singoli dipendenti da parte dei Responsabili di Servizio, applica la seguente metodologia di normalizzazione:

- suddivisione dei dipendenti in gruppi di valutazione in base al valutatore;
- calcolo della media aritmetica delle valutazioni riportate dai dipendenti appartenenti a ciascun gruppo di valutazione;
- calcolo della media aritmetica delle suddette medie di gruppo;
- per ogni dipendente:
 - ✓ divisione del punteggio individuale per la media delle valutazioni dei dipendenti appartenenti al medesimo gruppo di valutazione;
 - ✓ moltiplicazione del quoziente così ottenuto per la media delle valutazioni registrate nei vari gruppi di valutazione.



Tutto ciò premesso, l'OIV esprime **parere favorevole** alla proposta che è pervenuta dall'ente, ritenendola pienamente coerente con la normativa vigente in materia e decisamente migliorativa del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

L'Organo Valutatore
Iacopo Cavallini