



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione annuale

*sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni*

(art. 14, comma 4, lett. a, d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150)

Anno di riferimento: 2020



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

INDICE

- 1. PRESENTAZIONE**
- 2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**
 - 2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
 - 2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE**
- 3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**
- 4. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE
PER LA TRASPARENZA E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**
- 5. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO E INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DEI CONTROLLI INTERNI**
- 6. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**
- 7. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV**
- 8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

1. PRESENTAZIONE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.

La presente Relazione ha lo scopo di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità del Comune di Barletta, ed è redatta sulla base della struttura e delle indicazioni contenute nelle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC, ex CIVIT).

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nell'ambito del Ciclo della performance 2020, mettendone in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità, evidenziando rischi e opportunità al fine di presentare proposte per ulteriormente integrarlo e svilupparlo.

In particolare, questo documento ha lo scopo di:

- fornire un quadro sintetico del sistema (finalità conoscitiva)
- costituire un momento di verifica della corretta implementazione ed applicazione del Sistema (finalità analitica)
- evidenziare i punti di forza e le criticità nell'ottica di un continuo e costante miglioramento della performance dell'Ente (finalità valutativa).

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato dell'OIV è guidato dai principi d'indipendenza e imparzialità.

La presente Relazione è trasmessa all'Organo d'indirizzo politico-amministrativo ed è, inoltre, pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" > *15. Controlli e rilievi sull'Amministrazione* > *Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe* > *3. Relazione dell'O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.*

Le recenti innovazioni normative, introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, hanno evidenziato la necessità di rivedere i precedenti indirizzi contenuti nelle delibere CIVIT/ANAC



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

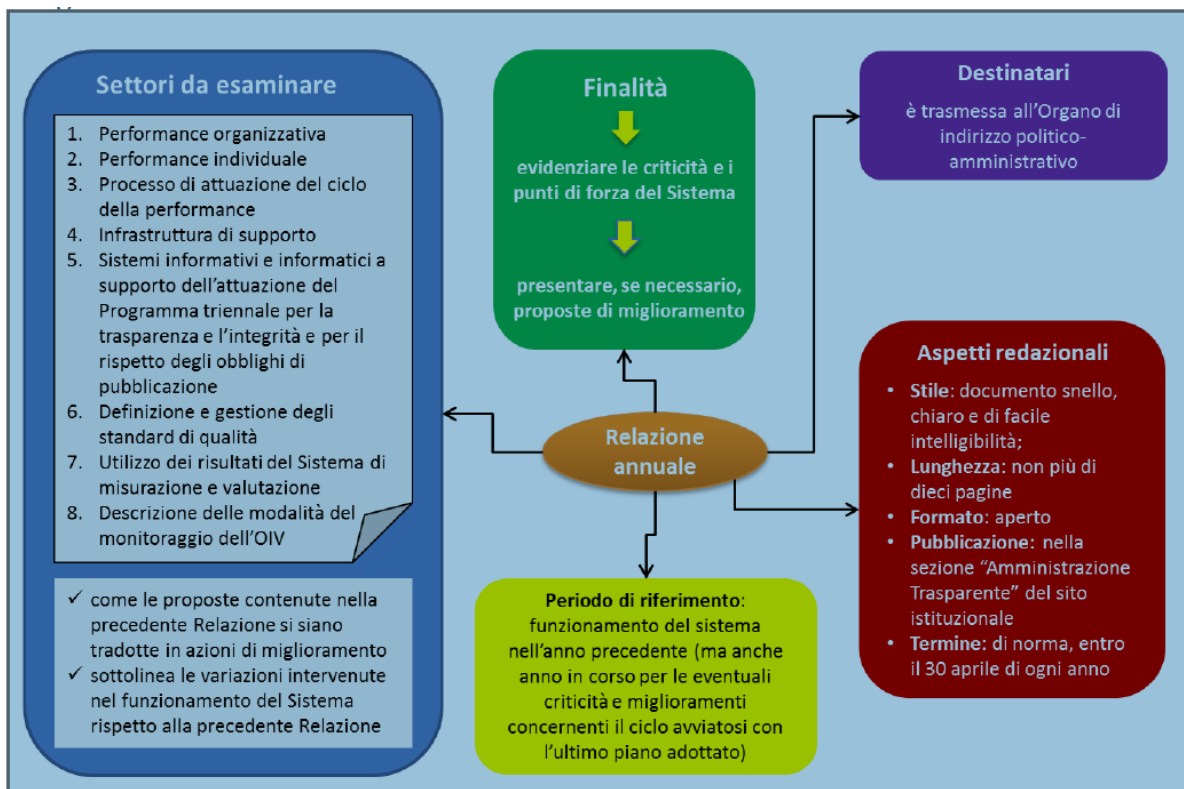
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

relativamente al ciclo della performance e, quindi, hanno indotto il Dipartimento della funzione pubblica ad emanare apposite Linee guida, in modo da agevolare le amministrazioni nel recepimento delle nuove disposizioni.

Le valutazioni ed i riferimenti contenuti nella Relazione si basano sulla lettura dei documenti prodotti dal Comune di Barletta (Indirizzi strategici per la programmazione dell'attività per il periodo 2020-2022, Piano della performance 2020-2022, Bilancio di previsione 2020, nonché sulle risultanze delle attività di supporto e verifica svolte.

Per il 2020 il Comune di Barletta ha ritenuto di non modificare il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) mantenendo in uso quello vigente nel precedente anno (Nota OIV prot. 3806 del 17/01/2020).

La Relazione nei suoi concetti generali può essere così sintetizzata.





CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Documenti di riferimento della presente Relazione:

| Riferimento | Descrizione |
|-----------------------------------|--|
| Bilancio preventivo | Bilancio di previsione 2021/2023 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 26/02/2021 |
| DUP | Documento Unico di Programmazione 2021-2023, approvato con D.C.C. n. 110 DEL 30/12/2020 (Nota di Aggiornamento al DUP 2021-2023, approvato con D.C.C. n. 7 del 26/02/2021) |
| PTPCT | Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021–2023 adottato con D.G.C. n. 61 del 20/04/2021 |
| Relazione del RPC | Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, anno 2020 pubblicata il 31/03/2021 |
| PEG - PDP | Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2020-2022, approvato con D.G.C. n. 51 del 27/02/2020 – Modifiche e integrazioni al PEG 2020-2022 approvate con D.G.C. n. 220 del 15/12/2020 |
| Trasparenza- Attestazione OIV | Attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 213/2020 pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" al link Amministrazione Trasparente - Comune di Barletta - La Città della Disfida - Portale Istituzionale |
| Relazione sulla performance | Relazione sulla performance anno 2019 approvata con D. G. C. n. 12 del 22/01/2021 (Relazione sulla performance e Referto Controllo di Gestione anno 2019 – Report Stato di attuazione al 31/12/2019 degli obiettivi PEG 2019) |
| Bilancio preventivo | Bilancio di previsione 2020/2022 approvato con D.C.C. n. 121 del 30/12/2019 |
| Relazione annuale dell'OIV | Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni - anno 2019 |
| SMIVAP | Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, approvato con D.G.C. n. 117 del 04/06/2015 |
| Codice di comportamento | il Codice di Comportamento dei Dipendenti del Comune di Barletta è contenuto nella SEZIONE II del PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2017-2019 approvato con D.G.C. n. 38 del 01/02/2019. |
| Regolamento sui Controlli Interni | Regolamento sui Controlli Interni approvato con D.C.C. n. 14 del 13/03/2017 |

Segreteria Tecnica Organismo Indipendente di Valutazione
Palazzo di Città - Corso V. Emanuele, 94 - 1° piano – 76121 BARLETTA
Tel. 0883/578485 - E-mail: segreteriatecnica.oiv@comune.barletta.bt.it



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il Ciclo della Performance del Comune di Barletta per il 2020 è disciplinato dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance attualmente in vigore, approvato con D.G.C. n. 117 del 04/06/2015.

Il Sistema necessita di un aggiornamento al fine di adeguarlo al CCNL del 21/05/2018.

La definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano Triennale della Performance è avvenuta in modo integrato con il processo di programmazione e di bilancio previsionale e pluriennale, attraverso un'attività legata alla programmazione ed alla pianificazione delle performance.

L'Amministrazione comunale adotta annualmente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di cui fa parte integrante il Programma Triennale per la Trasparenza.

Il Segretario Comunale collabora con l'Amministrazione per la definizione dei piani operativi, di chiari obiettivi e di indicatori e target misurabili e concreti da assegnare a responsabili e dipendenti.

Il processo attraverso il quale si giunge alla definizione dei contenuti del Piano vede l'interazione di diversi soggetti e l'integrazione tra i documenti di programmazione dell'Ente, tra cui il Documento Unico di Programmazione, il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Bilancio di previsione.

Gli obiettivi delle Aree e dei responsabili vengono definiti in modo da essere:

- chiari nella loro definizione;
- coerenti con le strategie e gli obiettivi programmatici dell'Ente, espressi nel DPEF;
- integrati con il programma operativo;
- collegati ai sistemi di budget e di reporting esistenti;
- adattabili a diverse ipotesi di scelta, in relazione alla flessibilità del budget;
- misurabili nella loro quantificazione;
- significativi;
- innovativi;
- non facilmente raggiungibili, sfidanti ma realistici;
- traducibili in risparmi, nel loro raggiungimento.



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

2.1 Performance organizzativa

La performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione, ovvero una sua componente, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini, nonché della corretta allocazione delle risorse pubbliche.

Il Piano delle Performance 2020/2022, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, e il Piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 169, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, sono unificati organicamente nel PEG e sono redatti in coerenza con le Linee programmatiche di mandato 2018/2023, con il Bilancio di Previsione 2020/2022 e con il DUP 2020/2022.

Questa fase si realizza attraverso la definizione, sulla base delle priorità degli organi di indirizzo politico-amministrativo degli obiettivi strategici previsti dal DUP che poi, nel PEG, vengono ripresi ed associati agli "indicatori target" e declinati in obiettivi gestionali.

Con Delibera di G.C. n. 51 del 27/02/2020 è stato adottato il provvedimento avente ad oggetto "PEG 2020/2022 - Approvazione Piano delle Performance e Piano degli Obiettivi" in cui sono stati individuati 31 obiettivi strategici per l'anno 2020 (nel 2019 gli obiettivi strategici sono stati 83).

Con Delibera di G.C. n. 220 del 15/12/2020, è stato rimodulato il PEG 2020/2022, approvando le modifiche ed integrazioni alla Delibera n. 51 del 27/02/2020 inerenti al Piano degli Obiettivi ed al Piano delle Performance 2020/2022, in considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha fortemente compromesso l'andamento del lavoro di molteplici Settori dell'Ente, determinando rilevanti effetti anche sugli obiettivi PEG programmati.

Nel corso dell'anno 2020 non sono stati effettuati monitoraggi intermedi per la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato verificato al 31/12/2020.

Alla data di pubblicazione della presente Relazione, il processo di misurazione e valutazione degli obiettivi e dei comportamenti individuali per il 2020 non è ancora terminato.



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

2.2 Performance individuale

La performance individuale esprime il contributo individuale, fornito in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Per tutti i Dirigenti e per le Posizioni Organizzative gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale sono collegati:

1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

La valutazione della performance individuale prevede una distinta metodologia per la dirigenza e per il personale del comparto.

Per i dirigenti vengono valutati i seguenti comportamenti dirigenziali:

- a) Comportamenti di direzione organizzativa
- b) Comportamento direzionale di gestione e sviluppo delle risorse umane
- c) Comportamento direzionale di reperire risorse finanziarie esterne e di risparmio e razionalizzazione della spesa.
- d) Comportamento direzionale di valutazione dei collaboratori.

Per il personale del comparto sono oggetto di valutazione:

- a) i risultati;
- b) le prestazioni lavorative;
- c) la presenza.

Il punteggio espresso nella scheda individuale riassume gli elementi del sistema di misurazione e valutazione e rappresenta la valutazione finale della performance individuale; costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato o della produttività.

Il processo di valutazione della performance è articolato in tre distinte fasi:

- La fase iniziale di comunicazione e confronto
- La fase intermedia di verifica e riallineamento della performance
- La fase finale di valutazione della performance

La fase iniziale di comunicazione e confronto con il valutato viene effettuata a inizio anno.



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Ai valutati sono assegnati gli obiettivi, desunti dal Piano della Performance, e vengono comunicati i comportamenti attesi per l'anno di riferimento.

La fase intermedia riguarda il momento del confronto tra valutato e valutatore sul grado di raggiungimento degli obiettivi, sull'andamento complessivo dell'attività ordinaria e sull'individuazione delle eventuali azioni correttive necessarie.

Oltre al confronto sugli obiettivi, questa fase rappresenta un momento di verifica dell'andamento complessivo della performance del valutato, con riferimento alle specifiche capacità su cui sarà espressa la valutazione.

La fase finale di valutazione della performance è così articolata:

per la valutazione dei risultati il valutatore prende atto dei dati elaborati nei report opportunamente predisposti (esito della fase di misurazione); per la valutazione dei fattori comportamentali il soggetto valutatore si esprime tenendo conto di quanto emerso nel colloquio di valutazione intermedio, dei risultati dell'auto valutazione, delle informazioni assunte dagli attori coinvolti nel processo valutativo e dell'osservazione diretta.

La valutazione di fine periodo si conclude con il colloquio nel quale il valutatore si confronta con il valutato e provvede alla consegna della scheda, che contiene gli elementi di valutazione e il punteggio finale conseguito.

La valutazione del Segretario Comunale, anche in qualità di responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza, viene effettuata dal Sindaco.

3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo della Performance del Comune di Barletta, relativamente all'anno 2020, è stato segnato dalle fasi di seguito descritte:

- Redazione del Piano della Performance 2020 - 2022;
- Assegnazione degli obiettivi alle strutture dell'Ente;
- Valutazione della performance organizzativa e individuale dell'anno 2019.

Tali fasi sono state seguite dalle competenti strutture dell'Ente quali la Struttura Tecnica Permanente, il Controllo di Gestione, la Segreteria Generale. Il processo di valutazione, anno 2019,

Segreteria Tecnica Organismo Indipendente di Valutazione
Palazzo di Città - Corso V. Emanuele, 94 - 1° piano – 76121 BARLETTA
Tel. 0883/578485 - E-mail: segreteriatecnica.oiv@comune.barletta.bt.it



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

è stato iniziato dal precedente OIV che nel mese di maggio 2020 ha effettuato la valutazione dei Dirigenti relativamente all' "Area dei Comportamenti Direzionali", interrompendo l'attività a causa del termine del mandato a giugno 2020. Lo scrivente OIV insediatosi a febbraio 2021, nel mese di marzo 2021 ha valutato per ciascun dirigente l'Area degli Obiettivi strategici per l'anno 2019, completando così la valutazione per l'anno 2019.

L'OIV nel 2020 ha dunque definito solo la prima fase del processo di valutazione per l'Area dei Comportamenti Direzionali, mentre la valutazione dell'Area degli Obiettivi con le eventuali controdeduzioni degli interessati è avvenuta a marzo 2021.

Contestualmente l'OIV ha verificato il processo valutativo della performance individuale dei dipendenti per l'anno 2019 i cui atti sono stati trasmessi all'Organismo a marzo 2021.

I programmi previsti nel DUP sono dettagliati ed esplicitati nel Piano esecutivo di gestione in termini di prodotti/progetti, obiettivi gestionali e parametri per la misurazione del grado di raggiungimento degli stessi.

Connessa all'anticorruzione è l'attività di aggiornamento del codice di comportamento sul quale l'OIV procederà ad esprimere il previsto parere.

Circa l'adeguatezza della Struttura Tecnica Permanente essa è costituita da una sola unità di personale il dott. Felice d'Avanzo - Istruttore Amministrativo - il quale supporta l'OIV in tutte le attività previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione e collabora con l'Organismo per tutte le altre funzioni previste dal "Regolamento per il funzionamento dell'OIV".

Al dott. d'Avanzo va il ringraziamento dell'OIV per la professionalità e il supporto che costantemente garantisce.

4. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Comune di Barletta ha adottato il "Programma Triennale della Trasparenza", quale sezione del "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione" (P.T.P.C.T.) e ha provveduto alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Segreteria Tecnica Organismo Indipendente di Valutazione
Palazzo di Città - Corso V. Emanuele, 94 - 1° piano - 76121 BARLETTA
Tel. 0883/578485 - E-mail: segreteriatecnica.oiv@comune.barletta.bt.it



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Il Responsabile per la trasparenza è il Segretario Comunale, che cura, con la collaborazione dei referenti per la trasparenza, la pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste dal D.Lgs. 14/03/2013 n. 33, come modificato dal D.Lgs. n. 97 del 25/05/2016, dalla delibera CIVIT n. 50/2013 e dalla Delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016.

Nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sono pubblicate le attestazioni annuali dell'OIV relativamente agli obblighi di pubblicazione al 31 marzo di ogni anno, così come richieste dalle specifiche delibere CIVIT e ANAC.

Dalle rilevazioni fatte sulla pubblicazione dei dati emerge un sostanziale rispetto della normativa riguardo ai contenuti pubblicati.

5. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO E INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DEI CONTROLLI INTERNI

In questa sezione l'OIV riferisce sui sistemi utilizzati per la misurazione della performance, indicando il ruolo svolto a supporto di tale processo e il loro grado di diffusione presso le strutture dell'amministrazione.

Nel Comune di Barletta non esiste un sistema informatico di supporto al sistema di valutazione collegabile con i software di gestione degli strumenti di programmazione e gestione finanziaria, la rilevazione dei dati e degli indicatori risulta essere un'attività gravosa e dispersiva poiché svolta ancora manualmente e in formato cartaceo.

L'OIV ha verificato che il Comune ha regolarmente adottato, nei tempi, il "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza", provvedendo alla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Ha inoltre verificato, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che il piano triennale per la prevenzione della corruzione fosse coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si fosse tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1., comma 8bis, Legge 190/2012).



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Ha verificato i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

L'OIV viene costantemente informato degli esiti delle attività di controllo interno.

6. UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'OIV valuta l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti sostanzialmente in linea con quanto previsto dal sistema, fatte salve le osservazioni su riportate.

I risultati del sistema di misurazione e valutazione sono normalmente utilizzati per migliorare la definizione degli obiettivi, i processi ed i prodotti (output) nonché per finalità premiali.

In particolare:

- attraverso il monitoraggio periodico dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici e del Piano esecutivo di gestione si costruisce un sistema di rendicontazioni in grado di evidenziare lo stato di avanzamento dei progetti strategici e le principali criticità, nonché di evidenziare le azioni correttive da attuare per riposizionare la programmazione;
- la relazione consuntiva del DUP permette di valutare complessivamente l'azione dell'Amministrazione, il grado di assorbimento delle risorse per politiche e programmi e di misurare gli scostamenti rispetto ai target previsti;
- il consuntivo del PEG permette di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali e di rilevare gli scostamenti rispetto ai target previsionali;
- la relazione sulla performance offre le risultanze per supportare l'azione continua di miglioramento dell'Amministrazione.

In tale quadro assumono particolare significato, anche ai fini dell'accountability, i risultati dell'indagine di soddisfazione dell'utenza che devono avere la massima visibilità a favore degli utenti ed essere presi in considerazione per valutare l'applicazione delle carte dei servizi e la successiva formulazione di piani di miglioramento dei servizi e dei processi di lavoro.



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

7. MONITORAGGIO DELL'OIV

L'OIV monitora costantemente durante l'anno le attività con le modalità di seguito elencate:

- incontri periodici durante tutte le fasi del ciclo di gestione della performance;
- rilevazioni sugli obblighi di trasparenza;
- monitoraggio e misurazione raggiungimento obiettivi;
- relazione annuale sul sistema di valutazione;
- attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione (attestazioni);
- proposte e validazioni di strumenti, criteri e metodi di misurazione e valutazione.

Ogni anno, dunque, viene svolta la misurazione e valutazione relativa alle performance dell'anno precedente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati e dei criteri stabiliti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

I risultati sono recepiti nella Relazione sulla Performance che l'Amministrazione approva con deliberazione di Giunta Comunale e che l'OIV valida quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto 150/2009.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Tenendo conto di quanto precisato in precedenza, l'OIV pur confermando il sistema attualmente in uso anche per il corrente anno, rileva che il Sistema necessita di un aggiornamento e di un coinvolgimento ed una condivisione sempre maggiore di tutti i soggetti interessati, sia interni sia esterni all'Amministrazione, nel processo di valutazione della performance organizzativa, anche attraverso indagini sulla soddisfazione dei cittadini, utenti dei servizi.

Raccomanda:

- di aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per adeguarlo al nuovo CCNL del 21/05/2018 e alle Linee Guida n. 4 e n. 5 emanate dal DFP nel 2019 riguardanti la partecipazione valutativa e la performance individuale
- di prevedere un sistema informatico di supporto alla valutazione e una metodologia informatica per la predisposizione e compilazione delle schede di valutazione individuale del personale del comparto

Segreteria Tecnica Organismo Indipendente di Valutazione
Palazzo di Città - Corso V. Emanuele, 94 - 1° piano - 76121 BARLETTA
Tel. 0883/578485 - E-mail: segreteriatecnica.oiv@comune.barletta.bt.it



CITTA' DI BARLETTA
Medaglia d'oro al Valor Militare e al Merito Civile
Città della Disfida

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema del controllo di gestione
- di porre particolare attenzione alla necessaria integrazione tra le misure di prevenzione della corruzione, gli obblighi di trasparenza e gli obiettivi assegnati al personale dirigente
- di mantenere la corretta tempistica gestionale nella definizione e assegnazione degli obiettivi
- di proseguire nella realizzazione di appositi percorsi formativi destinati al personale comunale in materia, tra l'altro, di stakeholders, anticorruzione, trasparenza e privacy.

Barletta, 29 maggio 2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione

La Presidente dell'O.I.V.

Dott.ssa Costantina Nardella (firmato digitalmente)

I Componenti:

Dott. Claudio Lenoci (firmato digitalmente)

Dott. Maurizio Maria Gialluisi (firmato digitalmente)

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

Segreteria Tecnica Organismo Indipendente di Valutazione
Palazzo di Città - Corso V. Emanuele, 94 - 1° piano – 76121 BARLETTA
Tel. 0883/578485 - E-mail: segreteriatecnica.oiv@comune.barletta.bt.it