



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| | |
|-----------|--|
| ATTIVITA' | PARERE |
| OGGETTO | SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE |
| ANNO | 2024 |
| DATA | 19.01.2024 |

1. Premessa

Con documento interno n. 135 del 10 gennaio 2024, il Segretario Generale del Consiglio regionale della Calabria trasmetteva all'OIV la preliminare bozza di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per una preventiva disamina da parte di questo Organismo. La suddetta bozza derivava dal confronto in conferenza dei dirigenti, individuati come stakeholder qualificati.

Nel corso delle riunioni del 17 e 23 gennaio 2024, l'Organismo segnalava alcuni aspetti suscettibili di miglioramento, fornendo opportune indicazioni operative per la corretta applicazione della disciplina, che l'ente recepiva ad integrazione della bozza preliminare.

In seguito, con documento interno n. 993 del 12.02.2024, il dirigente del Settore Ufficio di Presidenza trasmetteva a questo Organismo, per il tramite del Settore Controllo strategico, la versione definitiva del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale, per il prescritto parere.

Il Sistema si compone di uno schema di regolamento contenente la disciplina generale e delle schede di valutazione allegate.

L'esame dell'OIV è sintetizzato nella seguente tabella, che dà conto delle norme di principio, del riferimento alle disposizioni del sistema e dell'esito della verifica effettuata con eventuali suggerimenti e/o prescrizioni. All'esito della disamina viene formulato il parere finale (cfr. par. 3).



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

Il sistema attualmente vigente, che verrà sostituito dalla disciplina oggetto del presente parere, è stato modificato e integrato con Delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 12 del 17 marzo 2021.



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

2. Tabella riepilogativa delle verifiche

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|--|---|---|
| 1 | Art. 3, comma 5: <i>Il rispetto delle disposizioni del presente Titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.</i> | Par. 3.17: <i>La validazione positiva, da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, della relazione annuale sulla performance (§1.2.5) costituisce condizione inderogabile:</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>per l'attribuzione del trattamento economico accessorio collegato al risultato secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa e nel rispetto dei principi fissati dalla normativa di riferimento;</i>- <i>per l'applicazione di tutti quegli istituti giuridici che fanno riferimento al merito;</i>- <i>per il riconoscimento delle progressioni economiche, l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali.</i> | Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente. |
| 2 | Art. 3, comma 5-bis: <i>La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 [insufficiente rendimento,</i> | Par. 3.17: <i>La valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari.</i> Par. 3.13: <i>La valutazione si intende negativa per punteggi inferiori a 50/100.</i> | Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente. |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|---|---|--|
| | <i>reiterato nell'arco dell'ultimo triennio], ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto.</i> | | |
| 3 | Art. 4, comma 2, lettera a): <i>Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'art. 10.</i> | Par. 1.2: <i>Il ciclo di gestione della performance si articola nelle sottoindicate fasi: 1. definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, riportando, nel caso di indicatori utilizzati nell'anno precedente per misurare fenomeni con continuità temporale, i valori iniziali disponibili al momento della rilevazione. Detti valori iniziali potranno essere rimodulati in virtù dei risultati dell'anno precedente così come riportati nella relazione annuale sulla performance validata dall'Organismo indipendente di valutazione [...]</i> Par. 2.2: <i>Gli indicatori di impatto, attraverso i quali sono misurati gli obiettivi generali, sono definiti annualmente nel PIAO - sottosezione Valore pubblico.</i> | Le disposizioni sono in linea con la normativa vigente. |
| 4 | Art. 4, comma 2, lettera f): <i>Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: (...) f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi</i> | Par. 1.2: <i>Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: (...) 6. rendicontazione dei risultati conseguiti e pubblicazione degli stessi e delle valutazioni, ai fini della trasparenza amministrativa e della partecipazione</i> | Le disposizioni del Sistema sono in linea con la normativa. L'OIV condivide la previsione del monitoraggio intermedio (in corso di esercizio) e l'eventuale attivazione di interventi di correzione e |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|--|---|---|
| | <i>di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.</i> | <i>all'azione amministrativa attraverso il controllo diffuso, anche con l'utilizzo di questionari di soddisfazione degli utenti.</i> Par. 1.2.3: <i>Al fine di consentire il monitoraggio delle attività correlate agli obiettivi e l'eventuale attivazione di interventi correttivi che dovessero rendersi necessari, il Direttore generale, il Segretario generale, i Dirigenti delle Aree funzionali, i Dirigenti dei Settori nonché gli IEQ trasmettono all'OIV una relazione semestrale che documenta lo stato di attuazione degli obiettivi al 30 giugno.</i> | implementazione di azioni di miglioramento, nonché l'eventuale rimodulazione del Piano. |
| 5 | Art. 5, comma 1-ter: <i>Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.</i> | Par. 1.2.1: <i>Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.</i> | Le disposizioni del Sistema sono in linea con la normativa. |
| 5 | Art. 5, comma 2 – <i>Requisiti degli obiettivi di performance</i> | Par. 2.1: <i>Tutti gli obiettivi sono: a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di</i> | Le disposizioni del Sistema sono in linea con la normativa. |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|--|--|---|
| | | <p><i>norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.</i></p> <p>Par. 2.4: <i>In esito alla fase di verifica tecnico-metodologica, comprensiva dell'accertamento della loro rispondenza ai requisiti elencati al paragrafo 2.1., da svolgersi entro il 15 dicembre, ed a quella (eventuale) di revisione delle proposte entro il 20 dicembre, la proposta di Piano degli obiettivi specifici, così definita, è trasmessa dal Settore Segreteria Ufficio di Presidenza, all'OIV per conoscenza, e all'Ufficio di Presidenza per la successiva approvazione. L'OIV, preliminarmente all'approvazione della proposta di Piano degli obiettivi specifici, ne verifica la coerenza con gli obiettivi generali, la misurabilità, l'individuazione dei target, nonché la loro conseguibilità, esprimendo un giudizio di congruità.</i></p> | |
| 6 | Art. 7, comma 1: <i>Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di</i> | Par. 1: <i>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato e aggiornato annualmente dall'Ufficio di Presidenza previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nel rispetto delle procedure previste dalla normativa vigente</i> | Le disposizioni del Sistema sono in linea con la normativa. |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|--|--|--|
| | <i>valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.</i> | | |
| 7 | Art. 7, comma 2, lettera a): <i>[agli OIV] compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice (...).</i> | Par. 3.1: <i>All'OIV è demandato, inoltre, il compito di proporre all'Ufficio di Presidenza la valutazione del Segretario generale, del Direttore generale e dei Dirigenti delle Aree funzionali.</i> <i>L'Ufficio di Presidenza, dunque, sulla base della proposta dell'OIV, valuta il Segretario generale, il Direttore generale ed i Dirigenti preposti alla direzione delle Aree funzionali.</i> Par. 3.13: <i>L'attività di misurazione e valutazione della performance è svolta: - dall'OIV, cui compete la proposta di valutazione annuale del Segretario generale, del Direttore generale e dei Dirigenti preposti alla direzione delle Aree funzionali.</i> Par. 3.14 La valutazione della prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile Par. 3.15 La valutazione del personale degli uffici di diretta collaborazione Par. 3.16 Casi Particolari | Le disposizioni del Sistema sono in linea con la normativa e disciplinano quelle situazioni particolari che possono presentarsi nella realtà operativa. Si apprezza che il Sistema tenga conto della prestazione lavorativa in modalità agile e che essa venga valutata in maniera differenziata rispetto all'attività lavorativa in presenza. Per la valutazione della performance in smart working l'amministrazione individua specifici indicatori per verificare l'impatto del lavoro agile sulla complessiva qualità dei servizi erogati e sulle prestazioni rese. |
| | Art. 14 - Organismo indipendente di valutazione della performance | Par. 3.1 I soggetti coinvolti nel processo di valutazione | Le disposizioni sono in linea con la normativa e con le regole di principio applicabili alle |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|--|---|--|
| | | | autonomie locali. L'amministrazione ha esercitato l'autonomia riconosciuta dall'ordinamento. |
| 8 | Art. 7, comma 2, lettera c): <i>coinvolgimento dei cittadini e degli utenti finali alla valutazione della performance organizzativa</i> | Par. 3.11 Misurazione della soddisfazione dell'utente: <i>L'Ente recepisce le indicazioni di cui al predetto Decreto consolidando così la sua cultura organizzativa orientata alla governance partecipata attraverso la definizione di una mappatura degli utenti esterni e interni e la individuazione del collegamento con attività e processi; l'identificazione delle modalità di interazione con gli utenti; la pubblicazione annuale sul proprio sito degli esiti della rilevazione con una rappresentazione chiara ed intellegibile.</i> <i>La partecipazione dei cittadini (utenti interni ed esterni) può attuarsi anche mediante la comunicazione diretta all'OIV, che raccoglie eventuali segnalazioni (Linee Guida n. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla Valutazione partecipativa).</i> <i>La misurazione della soddisfazione dell'utenza dell'Ente viene rilevata attraverso gli esiti delle seguenti indagini di customer satisfaction:</i> <i>- le indagini sul benessere organizzativo: questa indagine rileva l'opinione dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro (benessere organizzativo), il grado di condivisione</i> | Il recepimento della norma di principio e il rinvio alle linee guida consentono l'introduzione graduale di meccanismi in grado di accompagnare i risultati previsti dai singoli obiettivi con appositi indicatori che recepiscono il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi, previa attivazione di meccanismi di partecipazione, utilizzabile per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ai diversi livelli. |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|---|--|--|
| | | <i>del sistema di misurazione e valutazione delle performance, la percezione del modo di operare de proprio responsabile (valutazione del superiore gerarchico); - strumenti di rilevazione quali questionari e/o l'intervista telefonica. I dati raccolti vengono analizzati per valutare il livello del benessere organizzativo nonché la qualità percepita dei servizi erogati agli stakeholder di riferimento e per individuare i possibili interventi di miglioramento ed ottimizzazione nelle unità organizzative oggetto di indagine.</i> | |
| 9 | Art. 7, comma 2-bis: <i>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.</i> | CAPITOLO V - LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE Par. 5.1 Disciplina generale Par. 5.2 Revisione della valutazione e procedura di conciliazione | Con riferimento alla procedura conciliativa, stante la sua natura, diversa dal mero riesame, essendo finalizzata a ricomporre, in via definitiva e salvo la tutela giurisdizionale, le condizioni di conflitto connesse alla procedura valutativa, l'amministrazione ha correttamente individuato l'intervento di un organo appositamente costituito, ovvero il Collegio di Conciliazione composto da dirigenti del Consiglio regionale della Calabria, di cui non può far parte il valutatore del soggetto richiedente la conciliazione e che decide a maggioranza entro cinque giorni. Tuttavia, si invita l'Amministrazione a prevedere meccanismi di individuazione della composizione |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|--|--|---|
| | | | <p>del collegio di conciliazione casuali (per es. sorteggio) e/o meccanismi che escludano dal collegio, quando la conciliazione riguardi i dirigenti, quei dirigenti che possano avere una posizione di conflitto, anche solo con riferimento all'esito della valutazione rispetto ai meccanismi premiali.</p> <p>A tal fine, si suggerisce di valutare la possibilità che del collegio di conciliazione facciano parte componenti in grado di garantire la terzietà, l'imparzialità e l'indipendenza, e di prevenire in radice ogni possibile condizione di conflitto. L'OIV o i singoli componenti potrebbero, in questo senso, rappresentare una soluzione praticabile.</p> |
| 10 | <p>Art. 9, comma 1: <i>La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata: a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali</i></p> | <p>Par. 3.8 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</p> <p>Par. 3.13 Gli elementi del Sistema di misurazione e valutazione individuale</p> <p><i>[...] La valutazione della prestazione individuale avviene su due piani fondamentali:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>l'area del risultato;</i> | <p>Le disposizioni sono in linea con la normativa e con le regole di principio applicabili alle autonomie locali. L'amministrazione ha esercitato l'autonomia riconosciutale dall'ordinamento.</p> <p>Si segnala un refuso nel primo periodo del paragrafo 3.8, riguardo gli obiettivi "individuali"</p> |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|---|--|---|
| | <p><i>è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva b)al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c)alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; d)alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.</i></p> | <p><i>• l'area delle competenze e dei comportamenti. Le due aree assumono un peso diverso in relazione all'area di appartenenza del personale al comparto o alla dirigenza, nonché, per i dipendenti dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, alla titolarità di incarichi di elevata qualificazione. [...]</i></p> <p><i>Il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale della dirigenza e del personale, prende in esame la prestazione espressa nell'arco dell'esercizio considerato ed in particolare: [...]</i></p> <p><i>• valuta il contributo fornito dal valutato al rendimento complessivo dell'unità organizzativa di appartenenza o di diretta responsabilità con riferimento alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi tenuti in osservanza degli obblighi derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale, dal codice etico e comportamentale nonché nell'espletamento delle funzioni ordinarie assegnate [...]</i></p> <p>Par. 3.15: <i>"[...]La valutazione della performance individuale per il personale assegnato alle strutture speciali, data la peculiarità di disciplina del rapporto, sarà utile esclusivamente al fine di riconoscere, in modo selettivo, le</i></p> | <p>e ai parametri legati alla qualità della prestazione e dei servizi erogati.</p> <p><i>Si apprezza la previsione di particolari disposizioni circa la valutazione della performance individuale riferibile al personale assegnato alle strutture speciali, personale in mobilità interna o interdipartimentale, nonché personale svolgente attività in modalità agile.</i></p> |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|-------|---|--------------------|
| | | <p><i>progressioni economiche disciplinate dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009 in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, ai fini delle progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D.lgs. 150/2009, nonché ai fini delle progressioni tra le aree riservate al personale di ruolo."</i></p> <p>Par. 3.16 Casi Particolari <i>[...]I dirigenti contemporaneamente responsabili di più settori e/o che abbiano diretto settori diversi nel corso dell'anno sono oggetto di distinte valutazioni mediante la compilazione di schede di valutazione individuale plurime, ciascuna delle quali relativa al corrispondente periodo di riferimento e al corrispondente settore. Nel caso in cui l'ipotesi anzidetta riguardi il Segretario generale, il Direttore generale o i dirigenti d'Area la scheda di valutazione è unica e coincide con quella relativa all'incarico principale (Direzione generale, Segretariato generale o Area). Qualora lo stesso dirigente ricopra l'incarico di Segretario generale e di Direttore generale, la valutazione della performance individuale si basa su un'unica scheda di valutazione in cui, in riferimento all'area del risultato, è considerata la media delle performance organizzative della Direzione generale e</i></p> | |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|---|---|---|
| | | <i>del Segretariato generale. Analogamente, qualora lo stesso dirigente ricopra l'incarico di dirigente di entrambe le Aree, la valutazione della performance individuale si basa su un'unica scheda di valutazione in cui, in riferimento all'area del risultato, è considerata la media delle performance organizzative delle due aree.</i> | |
| 11 | Art. 9, comma 1, lettera a) | Par. 3.8 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | Le disposizioni sono in linea con la normativa e con le regole di principio applicabili alle autonomie locali. L'amministrazione ha recepito il suggerimento formulato dall'OIV di "Prevedere una scheda di misurazione della performance organizzativa attinente ai soli obiettivi, tale da poter essere utilizzata integralmente della relazione della Performance e rappresentare, in maniera chiara e univoca, ai cittadini/utenti i risultati organizzativi" (cfr. Relazione annuale sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 24.10.2022). |
| 12 | Art. 9, comma 2: <i>La misurazione e la valutazione svolta dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui</i> | Par. 3.13: <i>La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance e sui risultati individuali del personale sono collegate:</i> | Le disposizioni sono in linea con la normativa e con le regole di principio applicabili alle autonomie locali. |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|-----------|--|--|---|
| | <i>all'articolo 7 e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.</i> | <ul style="list-style-type: none">• al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;• alla qualità del contributo assicurato alla performance e ai risultati dell'unità organizzativa di appartenenza, nonché alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi;• all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nell'ambito della mappatura di aree, processi e procedimenti secondo le linee guida dell'ANAC e le prescrizioni del PNA. <p>Tabella riepilogativa dello schema valutativo Segretario generale, Direttore generale, Dirigenti di Area e Dirigenti</p> <p>Schema valutativo personale comparto - Incaricati Elevata qualificazione (IEQ); Area funzionari elevata qualificazione (AFEQ); Area Istruttori (AI); Area operatori esperti (AOE); Area operatori (AO)</p> | |
| 13 | Art. 10: Piano e relazione sulla performance: contenuti e termini di approvazione e validazione (per la relazione) | Par. 2.4: [...] <i>Gli obiettivi, così definiti, confluiscono nel Piano della performance dell'Ente che viene approvato dall'Ufficio di Presidenza entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.</i> <p>Par. 2.10 PIAO - Sottosezione Performance</p> | Le disposizioni circa la tempistica di approvazione del Piano e di approvazione e validazione della Relazione sono in linea con la normativa. |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|-------|---|--|
| | | <p>Par. 1.2.5 Ciclo di gestione delle prestazioni: fase 6: <i>La fase di rendicontazione dei risultati conseguiti si realizza attraverso la predisposizione della Relazione sulla performance, approvata dall'Ufficio di Presidenza e validata dall'OIV entro il 30 giugno dell'esercizio successivo, che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, in conformità ai principi ed alle caratteristiche che definiscono tale sistema della performance, rilevando eventuali scostamenti e criticità e proponendo azioni di miglioramento.[...]</i></p> <p>Par. 3.10 Interventi di promozione delle pari opportunità <i>L'Ente, anche in attuazione del Piano delle azioni positive che, in conformità alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretariato delegato alle pari Opportunità, in ragione del collegamento con il ciclo di gestione della performance, viene approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, costituendo un Allegato della sottosezione Performance, indirizza l'azione amministrativa alla realizzazione delle pari opportunità, intese come "la qualità di essere uguali in termini di equità ed imparzialità".</i></p> | <p>Si apprezza che il Sistema preveda che, entro il 31 gennaio, venga approvato il Piano Azioni Positive (PAP) come allegato della sottosezione Performance del PIAO e che i risultati raggiunti, rispetto a quanto nel PAP, vengano evidenziati in un'apposita sezione della relazione sulla performance.</p> |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|---|---|---|
| | | <p>[...] Il Segretario generale, il Direttore generale, i dirigenti di Area e i dirigenti di Settore sono, pertanto, valutati anche in relazione all'attuazione delle azioni sopra descritte, annualmente programmate. L'Amministrazione evidenzia i risultati raggiunti sull'attuazione di quanto pianificato in un'apposita sezione della relazione sulla performance, dove vengono dettagliate le attività poste in essere, i destinatari, le risorse finanziarie, i tempi di attuazione, le Unità organizzative preposte.</p> | |
| 14 | Rilevanza ai fini della valutazione individuale di alcune disposizioni normative | <p>Par. 3.13: L'attività di misurazione e valutazione della performance e dei risultati individuali della dirigenza è collegata: [...] al rispetto delle prescrizioni normative vigenti connesse all'espletamento delle funzioni dirigenziali nelle strutture organizzative di rispettiva competenza.</p> <p>È presente uno specifico elemento di dettaglio "RISPETTO PRESCRIZIONI NORMATIVE" nella scheda di valutazione del Segretario e del direttore generale, dei dirigenti d'area, dei dirigenti di settore, IEQ e funzionari.</p> | Le disposizioni sono in linea con la normativa e con le regole di principio applicabili alle autonomie territoriali. L'amministrazione ha esercitato l'autonomia riconosciuta dall'ordinamento. |
| 15 | Art. 19: Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo | Par. 2.7: L'individuazione delle risorse premiali sarà definita nell'ambito della contrattazione integrativa nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali. | Le disposizioni sono in linea con la normativa e con le regole di principio applicabili alle autonomie locali. L'amministrazione ha esercitato l'autonomia riconosciuta dall'ordinamento. |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|---|--|--|
| | <p>2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.</p> <p>Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.</p> <p>Art. 80, comma 2, lett. b, CCNL del personale del Comparto Funzionali Locali 2019-2021</p> | <p>3.17 Merito e premialità: Le risultanze del Sistema di valutazione sono utilizzate:</p> <p>- per l'attribuzione del trattamento economico accessorio collegato al risultato secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa e nel rispetto dei principi fissati dalla normativa di riferimento; [...]</p> | |
| 16 | <p>Art. 44 d. lgs. 33/2013: coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance.</p> <p>Disciplina della incidenza dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza sulla performance organizzativa e individuale</p> | <p>Par. 3.1: L'OIV utilizza, altresì, quale parametro distinto di valutazione della performance organizzativa dell'Ente, il grado di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, con riferimento alla realizzazione delle misure previste per l'anno oggetto di misurazione. A tal fine, l'OIV si avvale dei risultati dei monitoraggi previsti nell'ambito dei predetti strumenti di programmazione, della Relazione predisposta per l'Ufficio di Presidenza dal Responsabile per la prevenzione della</p> | <p>Le disposizioni sono in linea con la normativa e con le regole di principio applicabili alle autonomie locali. L'amministrazione ha esercitato l'autonomia riconosciuta dall'ordinamento.</p> |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|--|--|--|
| | | <p><i>corruzione e della trasparenza e di eventuali segnalazioni di inadempienza effettuate dallo stesso Responsabile.</i></p> <p>Par. 1.2.4: <i>La fase della misurazione e della valutazione annuale presuppone un'attività di verifica dei risultati raggiunti, non disgiunti dal livello di attuazione dei sistemi di trasparenza e prevenzione della corruzione secondo il PNA, dalla coerenza con i sistemi di contabilità e bilancio e dalla convergenza rispetto alle misure di pari opportunità e di benessere organizzativo. A tale processo continuo, che consta delle attività di verifica e monitoraggio, È direttamente collegata la valutazione della performance organizzativa e individuale.</i></p> | |
| 17 | Disciplina della valutazione individuale del personale in particolari posizioni lavorative: comando, distacco ecc. | <p>3.16 Casi Particolari: <i>Qualora ad un dirigente venga assegnata una posizione dirigenziale in corso d'anno, per periodi superiori a 30 giorni, questi riceve gli obiettivi relativi all'anno in corso dal momento del conferimento dell'incarico. I dirigenti contemporaneamente responsabili di più settori e/o che abbiano diretto settori diversi nel corso dell'anno sono oggetto di distinte valutazioni mediante la compilazione di schede di valutazione individuale plurime, ciascuna delle quali relativa al corrispondente periodo di riferimento e al corrispondente settore. Nel caso in cui</i></p> | <p>Sono presenti disposizioni in merito alla valutazione del personale in situazione di mobilità interna, comando, trasferimento, assegnazione in corso d'anno, o con più incarichi contemporaneamente.</p> <p>Le disposizioni sono in linea con la normativa e con le regole di principio applicabili alle autonomie locali. L'amministrazione ha esercitato l'autonomia riconosciuta dall'ordinamento.</p> |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|-------|---|--------------------|
| | | <p><i>l'ipotesi anzidetta riguardi il Segretario generale, il Direttore generale o i dirigenti d'Area la scheda di valutazione è unica e coincide con quella relativa all'incarico principale (Direzione generale, Segretariato generale o Area). Qualora lo stesso dirigente ricopra l'incarico di Segretario generale e di Direttore generale, la valutazione della performance individuale si basa su un'unica scheda di valutazione in cui, in riferimento all'area del risultato, è considerata la media delle performance organizzative della Direzione generale e del Segretariato generale. [...] In caso di mobilità interna del personale o conferimento di incarichi di elevata qualificazione diversi in corso d'anno, per periodi superiori a 30 giorni, saranno redatte schede di valutazione plurime per lo stesso soggetto, ciascuna delle quali relativa al corrispondente periodo di riferimento. Il punteggio della performance individuale, in questo caso, sarà dato dalla somma pesata dei punteggi riportati nelle varie schede sulla base dei periodi di assegnazione. Per l'ipotesi di incarichi temporalmente consecutivi di più dirigenti, succedutisi in corso d'anno nello stesso settore, la scheda di valutazione del personale è unica in caso di condivisione di giudizio fra i dirigenti, plurima in caso di motivato mancato accordo. In caso di nuove assunzioni, cessazioni o comandi o in caso di</i></p> | |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|---|---|---|
| | | <p><i>altre tipologie di assenze la valutazione sarà riferita al corrispondente periodo di servizio; non è, tuttavia, valutabile un contributo lavorativo per il raggiungimento dell'obiettivo riferito ad un arco temporale inferiore a 30 giorni.</i></p> <p><i>I dirigenti che cessano dal servizio presso l'Ente nel secondo semestre dell'anno devono provvedere a trasmettere al proprio successore, anche per il tramite del servizio giuridico del personale, una proposta di valutazione dei comportamenti dei propri collaboratori e degli obiettivi agli stessi assegnati per i mesi in cui i valutatori hanno prestato servizio. Tale prescrizione è rilevante ai fini della valutazione dei comportamenti del dirigente cessato.</i></p> | |
| 18 | Titolarità del potere valutativo anche con riferimento ad eventuali posizioni di conflitto sopravvenute e in relazione a ipotesi di mobilità interdirezionale | <p>Par. 3.16: <i>Nell'ipotesi in cui il dirigente valutatore coincida con il dirigente valutato, per il disallineamento temporale tra il momento della valutazione e il suo periodo di riferimento, la valutazione del soggetto anzidetto è demandata al dirigente sovraordinato, limitatamente al periodo di incompatibilità creatasi. Nel caso in cui l'incompatibilità riguardi il Segretario generale e il Direttore generale, nei loro rispettivi ruoli di valutatori, la valutazione del periodo da loro svolto in qualità di dirigente di Settore è demandata all'Ufficio di Presidenza.</i></p> | Le disposizioni sono in linea con la normativa e con le regole di principio applicabili alle autonomie locali. L'amministrazione ha esercitato l'autonomia riconosciuta dall'ordinamento. |



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

| N. | Norma | Disposizione del Sistema | Considerazioni OIV |
|----|--|--------------------------|--|
| 19 | D.Lgs. 222/2023 <i>“Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità”</i> | | <p>L'OIV si riserva di fornire all'amministrazione indicazioni metodologiche per il recepimento delle novità introdotte dal D.Lgs. 222/2023 che ha modificato gli artt. 3, 5 e 9 del D.Lgs. 150/2009, che costituiscono norme di principio cui tutte le amministrazioni sono tenute ad adeguare i propri ordinamenti interni.</p> <p>Tali indicazioni richiederanno un aggiornamento del Sistema che dovrà avvenire in tempo utile per consentire l'applicazione dal ciclo valutativo 2025 e dovrà riguardare anche la sistematizzazione dell'obiettivo circa il rispetto dei tempi di pagamento, così come previsto dall'art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023.</p> |

3. Sintesi

Con riferimento alla richiesta di parere, preventivo e vincolante, formulata in applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, l'OIV esprime, per quanto di sua competenza, **parere favorevole**; l'Amministrazione valuterà i suggerimenti forniti dall'OIV nell'ambito della propria autonomia.

Le ulteriori modifiche apportate, **in linea con quanto suggerito**, non dovranno essere nuovamente sottoposte all'Organismo per il parere.



Consiglio regionale della Calabria

Organismo Indipendente di Valutazione

(Nominato con Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 57 del 10.08.2022)

L'Ente avrà cura di trasmettere all'OIV la versione finale approvata con atto dell'organo di vertice.

L'OIV

| Componente | Presidente | Il componente |
|---|--|--|
| F.to Dott. Daniele Michele Rocca | F.to Dott. Angelo Maria Savazzi | F.to Dott.ssa Roberta Cardamone |
| | | |