



Relazione di verifica sul
Piano Integrativo di Attività e Organizzazione 2024-2026
- 24 aprile 2024 -

L'OIV

Dott. Angelo Maria Savazzi



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 297 del 25 luglio 2023)

Indice

Indice	2
1 Premessa	3
2 Verifiche.....	4
5. Conclusioni	11



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 297 del 25 luglio 2023)

1 Premessa

Con la presente relazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione analizza il Piano Integrato di Attività e Organizzazione relativo all'anno 2024, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, tenendo presente le indicazioni dei successivi regolamenti attuativi del PIAO, di cui al D.P.R. n. 81/2022 recante *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"* e all'art. 5, comma 2, del Decreto n. 132/2022 del Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché a quanto previsto dall'art. 44 del D.Lgs. 33/2013 e alla coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, evidenziando eventuali aspetti meritevoli di attenzione e segnalando, ove necessario, possibili interventi correttivo-migliorativi.

Il processo seguito dall'OIV (peraltro non sostitutivo dei compiti di *"pianificazione, controllo e rendicontazione"* in capo all'Amministrazione) si è sviluppato tenendo conto delle linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica n. 1/2017 che, pur essendo indirizzate alle amministrazioni centrali dello Stato, costituiscono un utile parametro di riferimento anche per le restanti amministrazioni.

Nel paragrafo che segue viene esposto l'esito dell'esame rispetto a tutti gli aspetti sui quali le verifiche si sono sviluppate.



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 297 del 25 luglio 2023)

2 Verifiche

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
1	Tempestività approvazione PIAO	Il PIAO è stato approvato con Delibera di Giunta n. 117 del 19 marzo 2024. L'adozione è avvenuta nei termini.	Si apprezza il lavoro svolto dall'Ente che mantiene un livello di eccellenza rispettando tempi e fasi del Ciclo della Performance come previsto dalla normativa nazionale e dalla disciplina interna.
2	Livello di completezza del PIAO	Il PIAO è completo in tutte le sue sezioni. Sono presenti, inoltre, gli allegati di dettaglio della "Sottosezione 2.2 Performance, della "Mappatura dei processi e gestione del rischio", del "Registro degli eventi rischiosi e della "Tabella Sezione Amministrazione Trasparente - Obblighi Di Pubblicazione. È presente un rinvio al PEG nel quale sono individuate le risorse finanziarie assegnate ai dirigenti responsabili.	Il PIAO presenta tutti i contenuti previsti dal DL 80/2021 e dal DM 132/2023. Non per tutte le sezioni risulta evidente la correlazione con gli obiettivi di Valore pubblico, sebbene tale correlazione sia implicitamente presente. Sarebbe opportuno inserire tabelle che evidenzino le correlazioni, con riferimento alle sottosezioni "Rischi corruttivi e trasparenza" e "Fabbisogni di personale".
3	Correlazione tra gli obiettivi di performance e le misure di Prevenzione della corruzione e di trasparenza, previste nella sezione Trasparenza e Rischi Corruttivi	Sono previsti obiettivi strategici, obiettivi di struttura e obiettivi individuali che realizzano tale correlazione.	Si suggerisce per il futuro di inserire un paragrafo nella sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" in cui siano esplicitate, in forma sintetica e tabellare, le modalità attraverso le quali avviene la correlazione tra obiettivi di Valore pubblico, obiettivi di performance e Trasparenza e Misure di Prevenzione della Corruzione
4	Correlazione tra gli obiettivi di performance e il Piano del fabbisogno del personale (art. 6 del D.Lgs. 165/2001)	La formazione è un elemento che interessa trasversalmente il PIAO; sono previste iniziative di formazione in materia di anticorruzione e obiettivi di struttura nei quali sono previsto di garantire ai dipendenti dei servizi l'erogazione di percorsi formativi.	La correlazione è, in generale, rinvenibile dalla lettura integrata delle diverse sottosezioni e attraverso una loro reciproca integrazione. La correlazione tra formazione e prevenzione della corruzione e trasparenza è presente nella sottosezione



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 297 del 25 luglio 2023)

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
		Non vi è una esplicitazione diretta della correlazione tra il fabbisogno di personale e gli obiettivi di Valore pubblico e di performance	“Rischi corruttivi e trasparenza (cfr. pag. 106) Si suggerisce per il futuro di inserire tabelle sintetiche nelle quali sia esplicitata la correlazione tra piano dei fabbisogni di personale e obiettivi di valore pubblico e di performance; ciò anche al fine di rendere lineare l’azione di monitoraggio prevista dall’art. 5, comma 2 del DM n. 132/2022 e dall’art. 6 del D.Lgs. 165/2001
5	Presenza dei tre livelli di misurazione della performance e coerenza tra loro (art. 3, comma 2 del D.Lgs. 150/2009)	Il Valore Pubblico è misurato attraverso obiettivi strategici e opportuni indicatori di impatto collegati agli obiettivi strategici del DUP. Si segnala un refuso nei target poiché il primo target è relativo al 2023 annualità antecedente a quella del PIAO. L’amministrazione ha identificato, inoltre, i risultati che ritiene qualificanti per la performance di Ente, gli obiettivi organizzativi e gli obiettivi individuali del Segretario Generale e dei dirigenti. Gli obiettivi sono correlati agli obiettivi strategici e operativi del DUP; tale correlazione è visibile nel documento attraverso un codice numerico che individua lo strategico e l’operativo di riferimento. Sono presenti due obiettivi volti a misurare la Performance di Ente: -Miglioramento delle performance delle strutture organizzative dell’ente e Valutazione performance da parte stakeholder esterni. Per ciascuna unità direzionale di primo livello (complessivamente 17) sono stati identificati gli obiettivi organizzativi. Per ciascun obiettivo organizzativo sono stati individuati gli indicatori di performance con target e tempistica. Per gli obiettivi che lo richiedono il target viene dettagliato con un cronoprogramma che deve ritenersi parte integrante	Sono presenti tutti i livelli. Il PIAO è completo in tutte le sue sezioni. Si invita l’Ente a valutare se correggere il refuso relativo al primo anno dei target degli indicatori di impatto. L’amministrazione ha correttamente identificato le modalità di misurazione della performance di tutte le unità direzionali di primo livello L’utilizzo di obiettivi individuali comuni sono rappresentativi dell’esigenza di rafforzare e presidiare quelle aree comuni alle quali concorrono tutte le direzioni per la parte di competenza.



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 297 del 25 luglio 2023)

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
		della misurazione e della valutazione. È previsto un obiettivo di struttura denominato "PARTECIPAZIONE ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI CONDIVISI" volto a incentivare l'azione gestionale delle direzioni per raggiungere i risultati, ad esempio in materia di pari opportunità, formazione, digitalizzazione ecc. Sono stati identificati obiettivi individuali comuni per tutte le direzioni con incarico di titolarità (uno in materia di trasparenza e anticorruzione e uno in materia di gestione del lavoro a distanza). Non sono presenti obiettivi individuali per gli incarichi ad interim	
6	Qualità degli obiettivi di performance in termini di rispetto dei requisiti minimali (art. 5 comma 2, lettera c) del D. Lgs 150/2009)	Gli obiettivi sono stati scelti realizzando una stretta connessione funzionale con gli obiettivi strategici ed operativi indicati nel D.U.P. Il processo è bene descritto. Le motivazioni degli obiettivi sono riportati nel documento unico di programmazione e nelle linee strategiche di mandato. Il piano nella sua articolazione presenta una sostanziale aderenza a quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione vigente e alle indicazioni operative sul PIAO fornite con il DM 132 del Giugno 2023. Gli indicatori e gli obiettivi sono conformi ai requisiti minimali degli obiettivi di performance.	Si segnala nella definizione degli obiettivi un miglioramento con la presenza di indicatori di risultato quantitativi anche se permangono ancora indicatori di tipo binario.
7	Qualità del corredo informativo degli obiettivi	Le motivazioni degli obiettivi sono riportati nel documento unico di programmazione, la cui nota di aggiornamento è stata recentemente approvata. Dalla lettura integrata del PIAO con il Documento Unico di Programmazione è possibile ricavare il rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance. Le fonti e le modalità di rilevazione, pur non essendo	Si suggerisce di prestare particolare attenzione alle fonti di rilevazione dei risultati che devono essere certe, stabili e riproducibili, sebbene in buona parte siano già implicitamente desumibili dal fenomeno oggetto di misurazione.



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 297 del 25 luglio 2023)

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
		esplicitamente indicate, sono in buona parte esplicitamente desumibili dal fenomeno oggetto di misurazione. Le azioni gestionali previste da ciascun obiettivo risultano adeguatamente sviluppate e consentono di identificare i risultati finali che si intendono perseguire	
8	Presenza di obiettivi di inclusione e accessibilità	Il PIAO ha un apposito paragrafo denominato "Accessibilità e digitalizzazione". Nel paragrafo vengono identificate le azioni dell'ente in materia di accessibilità. Le azioni previste sono collegate agli obiettivi Operativi del DUP. Sono presenti numerosi obiettivi di struttura riconducibili al tema dell'accessibilità e dell'inclusione	---
Altri rilievi			
9	Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni" ex art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023. Le p.a., ex art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001, devono assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali <i>"specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%"</i> .	È presente un obiettivo di Performance affidato alla responsabile del Servizio Finanziario che coinvolge tutti i dirigenti responsabili dei servizi. L'indicatore scelto è il seguente: Coordinamento delle attività di liquidazione dei diversi servizi per garantire che l'IRP (Indice di Ritardo Pagamenti) di Ente sia ≤ 0 È presente un indicatore di impatto che misura l'indicatore di ritardo dei pagamenti delle fatture commerciali. Non sono presenti obiettivi individuali in applicazione dell'art. art. 4-bis, comma 2, D.L. 13/2023 .	Dagli approfondimenti effettuati risulta che l'Amministrazione ha inserito una clausola all'interno degli incarichi dirigenziali. L'amministrazione ritiene che tale clausola permetta una semplice ed immediata applicazione della norma. L'Amministrazione ha comunicato a questo Organismo che il monitoraggio avverrà nel seguente modo: - entro il 31 gennaio il Servizio Finanziario rendiconta gli IRP dell'anno di pertinenza di ogni dirigente mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64: - entro il 31 marzo l'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile verifica il raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento sulla



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 297 del 25 luglio 2023)

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
			base della rendicontazione degli IRP effettuata dal Servizio Finanziario; - la retribuzione di risultato verrà suddivisa in 2 parti: la prima parte (30% del premio potenziale del dirigente) sarà calcolata ed erogata se l'obiettivo è conseguito; la seconda parte (70% del premio potenziale del dirigente) sarà commisurata alla valutazione della performance individuale del dirigente come previsto dal Sistema di valutazione (SMIVAP). La clausola riportata negli incarichi dirigenziali è generica e non dettaglia il meccanismo applicativo sopra descritto. Pertanto, questo Organismo chiede all'Amministrazione di formalizzare le modalità applicative di cui sopra, che rientrano nell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento, attraverso una integrazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance o comunque con un atto proveniente dallo stesso organo che approva il Sistema
10	Collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio	Il collegamento viene realizzato attraverso una reciproca integrazione con il documento unico di programmazione 2024-2026. Il PIAO riporta i riferimenti agli indirizzi strategici, agli obiettivi strategici ed agli obiettivi operativi. Inoltre, per ciascun obiettivo organizzativo e individuale, viene riportato il riferimento alla Missione/Programma garantendo anche una correlazione con l'articolazione finanziaria dei relativi documenti di programmazione finanziaria.	Non risulta specificata l'entità delle risorse finanziarie connesse a ciascun obiettivo. Ciò potrà essere oggetto di opportuni approfondimenti per i futuri cicli della performance
11	Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	Sono presenti obiettivi di performance correlati all'indirizzo strategico 24.04 Integrazione e Partecipazione assegnati al Servizio "Servizi Sociali":	----



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 297 del 25 luglio 2023)

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
		24.04.01.02_0007 -Promuovere la Parità di Genere 24.04.01.02_0016 - Promuovere la Parità di Genere 24.04.01.02_0017 -Promuovere la Parità di Genere	
12	Presenza di obiettivi di digitalizzazione	Il PIAO ha un apposito paragrafo denominato "Accessibilità e digitalizzazione". Nel paragrafo vengono identificate le azioni dell'ente in materia di digitalizzazione. Le azioni previste sono collegate agli obiettivi Operativi del DUP alcuni dei quali sono collegati a specifici Obiettivi di Performance.	---
13	Presenza di obiettivi di semplificazione	La digitalizzazione dei servizi è stata pensata in ottica di semplificazione per il Cittadino. Nel PIAO vi sono inoltre obiettivi di performance di alcuni servizi volti alla semplificazione.	---
14	Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano	Sono previsti diversi obiettivi di struttura nei quali il coinvolgimento degli stakeholder costituisce una peculiarità (cfr. a titolo esemplificativo: 24.01.01.10, 24.02.01.07, 24.04.02.05)	Si prende atto che per la elaborazione delle sottosezioni "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata "assicurata la possibilità a ogni cittadino o stakeholder di formulare segnalazioni o proporre modifiche ai contenuti del Piano in corso, attraverso specifico invito pubblicato sul sito istituzionale dell'ente dal 30 gennaio 2024 al 12 febbraio 2024". Si prende atto che non sono pervenute segnalazioni/contributi. Si suggerisce la presentazione del Piano agli interlocutori esterni in apposite giornate sulla trasparenza come previsto dall'art. 10 del DLgs. 33/2013. Si segnala inoltre che il Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso una direttiva del 28.11.2023 ha fornito nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale. La direttiva



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 297 del 25 luglio 2023)

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
			nella fattispecie recita: “[...] è importante che i SMVP vadano nella direzione del progressivo superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale - nella quale il superiore valuta il sottoposto - a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione. In tale ambito, in particolare, possono essere valorizzati i seguenti elementi: [...] la valutazione dal basso[...], la valutazione tra pari [...], la valutazione collegiale[...]; la valutazione, con riguardo alla performance organizzativa di strutture complesse o meno, da parte di stakeholder esterni (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico). [...] Di particolare rilievo, l'adozione, anche in via sperimentale, di meccanismi di calibrazione (c.d. calibration), così da contribuire a rendere i processi di valutazione finale il frutto non solo della misurazione del conseguimento degli obiettivi e dell'osservazione dei comportamenti da parte del superiore gerarchico, ma anche della verifica e valutazione congiunta da parte di una pluralità di soggetti - di pari livello rispetto a quest'ultimo - che le singole amministrazioni potranno opportunamente individuare in base alla propria organizzazione interna”. Alcune delle indicazioni riportate nella Direttiva di cui sopra sono già ampiamente recepite dalla disciplina



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 297 del 25 luglio 2023)

N.	Verifica	Esito	Note, suggerimenti, prescrizioni
			interna. Si suggerisce di valutare una verifica degli aspetti che possono essere oggetto di implementazioni specifiche.
15	Citizen satisfaction	La Valutazione della performance da parte degli stakeholder esterni è un obiettivo di Ente con un indicatore di sintesi che misura il miglioramento della qualità percepita dagli stakeholder rispetto all'anno precedente. Le segnalazioni dei cittadini/utenti dei servizi all'OIV vengono raccolte attraverso la casella di posta elettronica dedicata, condivisa tra OIV e Segretario Generale. L'OIV tiene conto delle segnalazioni pervenute nella valutazione della performance dell'Ente, delle strutture organizzative e nella proposta di valutazione dei dirigenti	I processi di partecipazione devono prevedere il graduale coinvolgimento di gruppi di interlocutori esterni alla definizione degli obiettivi di performance, in modo che il miglioramento della qualità percepita non sia solo il frutto di una rappresentazione statica, ma si concentri su quei risultati condivisi nell'ambito dei processi di partecipazione.

5. Conclusioni

In conclusione, l'OIV, tenuto conto dell'esame effettuato sulla base dei parametri indicati nel precedente paragrafo, **si esprime positivamente sull'impianto metodologico e sugli obiettivi organizzativi e individuali definiti nell'ambito del PIAO 2024.**

L'OIV invita l'Amministrazione a recepire le indicazioni fornite con riferimento alle modalità attuative dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. 13/2023 (obiettivo sui tempi di pagamento).

L'OIV svilupperà le successive azioni di monitoraggio future tenendo conto di quanto rilevato nella presente relazione.