



Relazione sull'avvio del ciclo della performance 2021

- 30 aprile 2021 -

L'OIV

Dott. Angelo M. Savazzi



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 335 del 20 ottobre 2020)

Indice

Indice	2
1 Premessa	3
2 Verifiche.....	3
5. Conclusioni	6



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 335 del 20 ottobre 2020)

1 Premessa

Con la presente relazione di monitoraggio sull'avvio del ciclo della *performance* per l'anno 2021, l'Organismo Indipendente di Valutazione analizza il Piano della performance/Piano delle prestazioni con particolare riferimento alle verifiche richieste dall'art. 44 del DLgs. 33/2013 nonché alla coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance ed evidenzia eventuali aspetti meritevoli di attenzione, delineando, 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.

2 Verifiche

N.	Verifica	Esito	Note e suggerimenti
1	Tempestività approvazione Piano	Il piano delle prestazioni è stato approvato con DGC n. 82 del 30.3.2021	Il Piano è stato approvato nei termini previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Si deve ritenere rispettato il principio della predeterminazione degli obiettivi
2	Coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance	Il piano definisce obiettivi, indicatori e target che concorrono alla misurazione e valutazione dei tre fattori valutativi che sono parte dello schema valutativo del personale: performance generale di ente, performance unità organizzativa, obiettivi individuali.	
3	Modalità di misurazione della performance generale di Ente	La misurazione della performance generale di ente si sviluppa attraverso n. 6 obiettivi. Per alcuni obiettivi il target è rappresentato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi puntualmente indicati nella descrizione	L'amministrazione ha identificato i risultati che ritiene qualificanti per la performance di Ente
4	Modalità di misurazione della performance organizzativa delle unità direzionali	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 della misurazione e della valutazione. Tra le attività ordinarie vengono individuate	L'amministrazione ha identificato le modalità di misurazione della performance di tutte le unità direzionali di primo livello



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 335 del 20 ottobre 2020)

N.	Verifica	Esito	Note e suggerimenti
		quelle rilevanti ai fini della valutazione delle performance.	
5	Presenza degli obiettivi individuali dei dirigenti di vertice e del Segretario generale	Sono stati identificati obiettivi individuali comuni per tutte le direzioni con incarico di titolarità. In alcuni casi sono stati identificati anche obiettivi individuali correlati all'incarico (per esempio Servizio Promozione Finanziario, Programmazione e Controllo). Non sono presenti obiettivi individuali per gli incarichi ad interim	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.
6	Collegamento tra ciclo della <i>performance</i> e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio	Il collegamento viene realizzato attraverso una reciproca integrazione con il documento unico di programmazione 2021-2023, la cui nota di aggiornamento approvata con deliberazione consiliare n. 18 dell'8.3.2021, garantisce l'attualità dei contenuti richiamati anche in termini motivazionali. Il Piano della prestazione 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
7	Fonti di rilevazione, indicazioni di miglioramento Rispetto dei requisiti minimi degli obiettivi di performance organizzativa e livelli di misurazione della performance	Le motivazioni degli obiettivi sono riportati nel documento unico di programmazione, la cui nota di aggiornamento è stata recentemente approvata. Dalla lettura integrata del Piano delle prestazioni con il Documento Unico di Programmazione va letto in rispetto dei requisiti minimi degli obiettivi di performance. Le fonti e le modalità di rilevazione, pur non essendo esplicitamente indicate, sono in buona parte esplicitamente desumibili dal fenomeno oggetto di misurazione. Le azioni gestionali implicati da ciascun obiettivo risultano adeguatamente sviluppate e consentono di identificare i risultati finali che si intendono perseguire.	Risulta opportuno, in un processo di graduale miglioramento, il superamento delle formule generiche che possono dare adito ad incertezze in sede di misurazione. A titolo di esempio laddove il fenomeno è rappresentato dalla formula "Avvio...", una migliore specificazione della modalità di rilevazione ovvero l'utilizzo di formule che consentono di conferire una maggiore certezza alla misurazione, risultano necessari. Ancora a titolo di esempio, la previsione dell'organizzazione di un percorso formativo su un determinato tema deve trovare una migliore specificazione (numero giornate formative, numero partecipanti, verifica crescita competenze ecc.). Peraltro, si rileva che, in alcuni casi, questa specificazione è presente.



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 335 del 20 ottobre 2020)

N.	Verifica	Esito	Note e suggerimenti
			Si suggerisce per il futuro di definire una <i>check list</i> degli obiettivi con poche ma significative verifiche al fine di intercettare, in fase di elaborazione del Piano, i misuratori che presentano caratteristiche di incertezza e volatilità. Il tema sarà oggetto di uno specifico approfondimento da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione in sede di relazione annuale.
8	Livello di integrazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza	La integrazione del Piano con le misure previste dal PTPCT, avviene attraverso l'assegnazione di obiettivi individuali comuni a tutte le direzioni. Sono, inoltre, presenti obiettivi di Ente e organizzativi che concorrono a realizzare tale integrazione	L'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e delle previsioni in materia di trasparenza realizza quel collegamento richiesto dall'art. 44 del DLgs. 33/2013 e determina il riflesso sulla valutazione individuale. Gli indicatori utilizzati sono adeguati alla finalità e sono chiaramente identificati circa la modalità di misurazione dei fenomeni interessati.
9	Sistema informatico a supporto dei processi di misurazione	Risulta a questo OIV la presenza di un sistema informatico a supporto del ciclo della performance	Si suggerisce l'attivazione di modalità di acquisizione dei dati di misurazione che consentano di superare, laddove possibile e organizzativamente compatibile, la logica basata sull'autodichiarazione in funzione di automatismi che siano in grado di captare i dati direttamente dai sistemi informativi che li gestiscono.
10	Trasparenza	Il piano risulta pubblicato in Amministrazione trasparente. Il Piano è disponibile in formato aperto e ciò ne rende agevole la consultazione	
11	Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	Sono presenti obiettivi correlati all'indirizzo strategico 5 del DUP	
12	Coinvolgimento stakeholder e presentazione del Piano		Si suggerisce la presentazione del Piano agli interlocutori esterni in apposite giornate sulla trasparenza come previsto dall'art. 10 del DLgs. 33/2013
13	<i>Citizen satisfaction</i>	Gli esiti della <i>citizen satisfaction</i> , vengono utilizzati attraverso l'inserimento, nel Piano della Performance, di un obiettivo di Ente con un indicatore di sintesi che misura il	Il tema sarà oggetto di uno specifico approfondimento da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione in sede di relazione



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione
(Nominato con Delibera n. 335 del 20 ottobre 2020)

N.	Verifica	Esito	Note e suggerimenti
		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	annuale.

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 Piano della *performance/prestazioni* 2021.**

L'OIV invita i dirigenti ad effettuare tempestivamente l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale.

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