

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'UNIONE TERRITORIALE
INTERCOMUNALE DEL FRIULI CENTRALE
Comune di Udine
(art. 42 L.R. n. 18/2016)**

Al Sig. Sindaco
del Comune di Udine

Al Sig. Segretario Generale
del Comune di Udine

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Unione Territoriale Intercomunale del Friuli Centrale - Comune di Udine, ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. c della L.R. n. 18/2016 ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2019 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 226 del 21 luglio 2020.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni. La documentazione relativa al processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono descritte nel documento allegato, parte integrante del presente documento di validazione.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida la Relazione sulla performance 2019 del Comune di Udine.

22 luglio 2020

I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Luca Nervi (Presidente) _____

Gianna Di Daniele (esperto) _____

Bruno Susio (esperto) _____

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'UNIONE TERRITORIALE
INTERCOMUNALE DEL FRIULI CENTRALE**

Comune di Udine

(art. 42 L.R. n. 18/2016)

Allegato al Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2019.

Le considerazioni contenute nel presente documento illustrano il processo di validazione e le conclusioni che sono alla base della validazione della Relazione sulla Performance 2019 e sono parte integrante del Documento di Validazione.

1. CONFORMITA' DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ALLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 39, lett. b) della L.R. n. 18/2016 la Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse rilevando gli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla performance 2019 contiene, conformemente a quanto previsto dalla predetta normativa, l'esito dei risultati raggiunti, la percentuale di raggiungimento e la motivazione degli scostamenti.

La struttura della Relazione sulla Performance è articolata con l'illustrazione del ciclo di gestione della performance, l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi DUP e PEG assegnati ai dirigenti ai fini della valutazione individuale, l'illustrazione degli esiti degli indicatori di quantità e qualità della performance relativamente alle attività consolidate, ed infine con una sezione dedicata alla qualità, trasparenza, coinvolgimento degli stakeholders e politiche di genere.

Tale documento riporta, in linea generale, le informazioni principali previste dalla normativa nazionale e dalle indicazioni emanate a suo tempo dalla ex CIVIT.

2. ATTENDIBILITA' E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI CONTENUTE NELLA RELAZIONE

I dati e le informazioni contenute nella Relazione sono pervenuti dalle strutture ed uffici comunali ed elaborati dalla struttura tecnica di assistenza.

Per quanto riguarda i risultati raggiunti, l'OIV ha esaminato la documentazione inviata dall'ufficio competente che ha provveduto ad elaborare un primo report di rendicontazione contenente l'ipotesi di livello di raggiungimento in base alla scala di graduazione prevista dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

A tale riguardo è stata svolta attività di comunicazione a distanza al fine di esaminare le singole rendicontazioni sugli obiettivi.

Successivamente all'esame da parte dell'OIV della documentazione trasmessa sono seguite apposite riunioni a distanza con i funzionari responsabili del controllo di gestione in data 23 giugno, 1 e 7 luglio 2020 nell'ambito delle quali si sono svolti gli incontri con alcuni dirigenti comunali. In tali occasioni sono state inoltre decise alcune modifiche in merito all'esito degli obiettivi.

Il processo di valutazione si è svolto sostanzialmente secondo quanto previsto dal sistema di valutazione con le necessarie modalità imposte dal periodo di lockdown e dalle misure di sicurezza conseguenti.

Alla luce dell'istruttoria effettuata, l'OIV non evidenzia elementi dubbi o non regolari e ritiene attendibili e complete le informazioni e i dati presentati.

Nel 2019 si è proceduto alla verifica infra-annuale dello stato d'avanzamento degli obiettivi PEG al 30/06/2019 e al 30/09/2019.

Il monitoraggio al 31/12/2019 degli obiettivi PEG è stato riportato nella relazione sulla performance ed una sintesi dello stesso è stata descritta nel referto del Controllo di Gestione.

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, è stata introdotta una ulteriore reportistica sintetica da cui emergono le percentuali di performance organizzativa, dell'Ente e dei Servizi, conseguite nel 2019.

La Relazione sulla Performance riporta numerose ed esplicative tabelle in cui sono descritti gli esiti degli obiettivi ai vari livelli ed in relazione anche alle singole articolazioni organizzative comunali alle quali pertanto si rinvia.

In linea generale per quanto riguarda l'andamento degli indirizzi strategici dell'Ente, la Relazione illustra gli obiettivi del Piano della Performance che si riconducono direttamente agli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione descrivendo il seguente esito: su un totale di 213 obiettivi sono risultati: raggiunti 126, parzialmente raggiunti 53, non raggiunti 31, sospesi 3.

Per quanto riguarda invece l'esito degli obiettivi per struttura organizzativa su un totale di 228 obiettivi sono risultati: raggiunti 140, parzialmente raggiunti 53, non raggiunti 32, sospesi 4.

Di particolare rilievo la rendicontazione sugli indicatori di performance di quantità e qualità delle varie attività consolidate che rendono conoscibili i risultati delle funzioni e dei servizi di competenza comunale. Anche in questo caso gli esiti sono positivi.

Per quanto riguarda le valutazioni individuali complessive del personale dirigente, di quello responsabile di posizione organizzativa nonché del personale privo di incarichi, la suddivisione delle valutazioni ha riportato una percentuale di dipendenti con punteggio di valutazione tra 90 e 100 del 87,3%, una fascia intermedia con punteggio tra 70 e 90 pari al 11,0% una fascia ridotta con punteggio tra 50 e 70 pari all'1,3% e un ulteriore 0,4% con punteggio inferiore a 50. Si prende atto quindi che la differenziazione delle valutazioni complessive del personale si attesta per l'anno 2019 su valori medio/alti in gran parte concentrati nella prima fascia.

Nel caso della valutazione dei soli comportamenti la differenziazione è maggiore e si attesta su valori mediamente meno alti: tra 90 e 100 del 59,4%, una fascia intermedia con punteggio tra 70 e 90 pari al 38,5% una fascia ridotta con punteggio tra 50 e 70 pari al 2,0% e un residuale 0,1% con punteggio inferiore a 50.

L'OIV prende atto della progressiva integrazione dei documenti di programmazione con il sistema dei controlli interni, con il Piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 28/01/2019 nel rispetto della tempistica prevista dalla legge n. 190/2012 e prevedendo anche per l'anno 2019 specifici obiettivi per i dirigenti su prevenzione della corruzione e trasparenza.

In materia di Trasparenza il Comune ha realizzato il 29 novembre 2019 la Giornata della Trasparenza intitolata "Trasparenza amministrativa tra partecipazione e controllo". In tale occasione è stata offerta alla cittadinanza, agli addetti ai lavori e ai dipendenti comunali l'opportunità di una giornata di studio e approfondimento su tematiche di rilievo per il funzionamento della macchina comunale e per il rapporto cittadini/istituzione.

Sono stati garantiti, altresì, i monitoraggi della sezione Amministrazione Trasparente del sito web del Comune e la gestione dell'istituto dell'accesso civico.

Inoltre si è provveduto alla continua manutenzione dei contenuti presenti nella predetta sezione e ad organizzare interventi formativi per i dipendenti comunali.

Il sito web è stato inoltre sottoposto alla Bussola della Trasparenza dopo la modifica dell'impostazione grafica e il conseguente trasferimento/adeguamento dei contenuti ai fini di adempiere alle linee guida AGID in materia.

L'esito del monitoraggio conferma il positivo risultato di 80 sezioni su 80 in "Trasparenza", l'area che monitora la pubblicazione dei dati obbligatori.

Al fine di valorizzare il ciclo della performance anche nel rapporto con la cittadinanza, è necessario proseguire nelle iniziative in materia di qualità dei servizi e di coinvolgimento degli stakeholders di riferimento sia nella fase di programmazione che in quella di rendicontazione.

In questo ambito il comune di Udine ha proseguito nello svolgimento di alcune attività.

In particolare nel corso del 2019 è stato presentato il nuovo sistema di valutazione della qualità del servizio di ristorazione scolastica e sono state elaborate le linee guida del sistema in questione. Sono stati, inoltre, realizzati questionari e focus group per la valutazione di impatto sociale delle attività svolte dal centro di aggregazione giovanile.

Come richiesto dallo scrivente OIV, riguardo alla partecipazione dei cittadini, 2019 è stata elaborata una proposta di metodologia da impiegare per coinvolgere i cittadini e gli altri utenti finali dei servizi nella valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione.

Per quanto riguarda le pari opportunità e le politiche di genere infine si prende atto che il Comune di Udine ha realizzato una serie di iniziative e progetti di rilievo in questo campo, tra i quali: il progetto Workshop tematico "Legge 69/2019: Codice Rosso. Conoscere è già agire", il Progetto O.M.A.R.A., il progetto "SOS Antimobbing" e il Progetto MICROLAB.

A fine 2019 inoltre si è provveduto alla ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

3. COMPRESIBILITA' DELLA RELAZIONE

Il formato scelto dal Comune di Udine per la configurazione della Relazione appare opportunamente sintetico e con un linguaggio comprensibile al pubblico esterno. La presenza di tabelle riassuntive dell'esito degli obiettivi favorisce una buona comprensione dell'andamento complessivo della performance annuale dell'Ente.

La Relazione sulla performance è infatti uno strumento importante di comunicazione e rendicontazione alla cittadinanza sui risultati raggiunti dall'amministrazione comunale e garantisce alla collettività, insieme agli altri strumenti di dialogo e confronto, il necessario controllo sulle attività del proprio comune.

Per le considerazioni sopraesposte l'OIV ha espresso il proprio giudizio di validazione della Relazione della Performance del Comune di Udine per l'anno 2019.

22 luglio 2020

I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Luca Nervi (Presidente) _____

Gianna Di Daniels (esperto) _____

Bruno Susio (esperto) _____