



COMUNE DI UDINE
Organismo Indipendente di Valutazione

**VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020**

Relazione finale

(11 luglio 2021)

*Angelo Maria Savazzi
Organismo Indipendente di Valutazione*



**SAVAZZI
ANGELO MARIA
11.07.2021
15:50:22 UTC**



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

Sommario

1	Premessa	3
2	Ambito, principi e parametri del processo di validazione	4
2.1	La metodologia del processo di validazione	4
2.2	Principi applicabili al processo di validazione	4
2.3	Parametri del processo di validazione	5
3	Processo di validazione	6
3.1	Considerazioni generali	6
3.2	Risultati della validazione	6
3.3	Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro	7
4	Osservazioni e adempimenti finali	13



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

1 Premessa

La presente relazione, parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2020, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

A seguito dell'approvazione della relazione da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 219 del 29.6.2021, trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione con mail dell'1 luglio 2021, il processo di validazione è stato immediatamente avviato.

In materia intervengono il DLgs. 150/2009 (art 10, comma 1, lettera b e art. 14, comma 4, lettera c), l'art. 39 della Legge regionale n. 18/2016 e il sistema di misurazione e valutazione della performance, vigente nel 2020, approvato con deliberazione della Giunta comunale deliberazione n. 56 del 18.2.2020¹, ed in particolare l'art. 6.

Dal punto di vista applicativo (ossia in ordine ai criteri non normativi), il Dipartimento della Funzione pubblica, cui, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 19 del DL. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, sono state assegnate le competenze in materia di performance, ha adottato le linee guida n. 3 del 29.11.2018 in materia di redazione e valutazione della Relazione sulla performance². In argomento, questo organismo ritiene di adeguarsi alle indicazioni metodologiche contenute nelle citate linee guida, in quanto contenenti utili elementi in via di principio, nei limiti della compatibilità con l'assetto normativo ed organizzativo dell'ente e con le scelte operate dall'Amministrazione nell'ambito dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento vigente.

Per quanto sopra, la validazione della Relazione da parte del OIV costituisce per il 2020:

- a. il **completamento** del ciclo di gestione della performance, con la verifica e la conseguente validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione e dall'OIV, nel rispetto del ruolo dell'Organismo che è quello di assicurare lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e la coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione;
- b. il momento di verifica della **comprensibilità, conformità, completezza e attendibilità** dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f del d. lgs. n. 150/2009);
- c. il punto di passaggio dal processo di misurazione e di rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso ai **sistemi premianti**, in base a quanto stabilito dalla disciplina adottata dall'amministrazione; ai sensi dell'art. 14, comma 6, del DLgs. 150/2009, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto, come ribadito dall'art. 11 del SMiVaP;
- d. la conclusione di un processo che, indipendentemente dal giudizio finale di sintesi, espresso in termini di validazione/non validazione, consente all'amministrazione di **attivare idonee soluzioni** volte a recepire gli eventuali suggerimenti formulati con la presente relazione di accompagnamento del giudizio finale e favorire, così, un processo di miglioramento continuo.

Come evidenziato nelle linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 29.11.2018, si sottolinea che la validazione della relazione sulla performance **deve intendersi come validazione del processo complessivo di misurazione e valutazione della performance, senza che ciò implichi attestazione di veridicità dei dati in essa contenuti**. Questo in coerenza con il ruolo dell'OIV finalizzato ad assicurare la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico; *"la validazione quindi non può essere considerata una certificazione puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione medesima"* che rientrano pienamente nella responsabilità delle strutture interne preposte alla elaborazione.

¹ Il sistema è stato successivamente aggiornato con deliberazione n. 61 del 9.3.2021

² Le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica sono sostitutive delle corrispondenti delibere precedentemente assunte da CiViT/ANAC.



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

2 Ambito, principi e parametri del processo di validazione

1. L'OIV esamina la relazione sulla *performance* intesa come documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, ne rileva gli eventuali scostamenti, oltre al bilancio di genere realizzato e – all'esito del processo – ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.
2. Nel validare la relazione sulla *performance* l'OIV tiene conto delle indicazioni fornite all'ente nell'ambito delle azioni di presidio del sistema, laddove tali indicazioni abbiano carattere inderogabile ed il loro recepimento, nel medesimo ciclo osservato, risulti ragionevolmente possibile.
3. Vengono comunque considerati i suggerimenti dell'OIV con riferimento ai cicli precedenti, nei diversi momenti in cui l'attività di "*verifica della correttezza dei processi di misurazione*" (e, più in generale, l'attività di presidio del ciclo di gestione della *performance*) ha avuto modo di esplicitarsi, qualora risulti dalla documentazione agli atti.
4. Da ultimo, l'OIV ritiene opportuno puntualizzare le specifiche competenze delle strutture preposte al processo di predisposizione, approvazione e validazione della relazione:
 - a. le articolazioni organizzative dell'Ente provvedono alla rendicontazione degli obiettivi previsti dal corrispondente Piano della performance con il coordinamento dell'ufficio preposto al Controllo di gestione;
 - b. la relazione recepisce le valutazioni effettuate dall'OIV con l'utilizzo dei criteri di dettaglio riportati in allegato ai verbali n. 3 del 12.5.2021 e n. 5 del 26.5.2021;
 - c. le valutazioni di cui al punto precedente sono effettuate sulla base dell'istruttoria effettuata dall'ufficio preposto al Controllo di gestione;
 - d. l'amministrazione trasmette all'organismo la relazione approvata dalla Giunta;
 - e. l'OIV procede all'espressione del giudizio di sua competenza.

2.1 La metodologia del processo di validazione

1. L'OIV considera le peculiarità dimensionali e organizzative dell'amministrazione, in un quadro di ragionevolezza con riferimento all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione.
2. Il processo di validazione seguito da questo Organismo di Valutazione utilizza le indicazioni metodologiche ed operative delle linee guida DFP, adeguandole al ciclo di gestione della *performance* impostato autonomamente dall'ente.
3. L'Organismo di Valutazione tiene altresì conto del livello di maturazione dei presidi organizzativi, metodologici e operativi a supporto del ciclo di gestione della *performance*, valutando i miglioramenti apportati nel tempo e il progressivo e graduale avanzamento del grado di stabilità dei sistemi.

2.2 Principi applicabili al processo di validazione

L'OIV, nell'ambito del processo di validazione, utilizzerà alcuni principi, specificando quanto previsto dalle linee guida del DFP come di seguito specificato:

- a. **trasparenza e attendibilità** → i risultati di sintesi della performance organizzativa delle strutture devono avere una chiara corrispondenza con i dati di dettaglio;
- b. **ragionevolezza** → la relazione deve fornire, in modo sintetico ed efficace, la ragioni delle scelte metodologiche adottate per pervenire alla predisposizione del documento, anche quanto tali scelte siano suscettibili di dar luogo ad elementi di criticità;
- c. **completezza e tracciabilità** → la relazione sulla *performance* deve essere coerente con quanto previsto dal Piano della *performance*;
- d. **verificabilità** → deve essere possibile reperire con adeguata facilità le fonti informative utilizzate in modo che sia chiara la responsabilità dell'origine dei dati di



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

misurazione e la loro stabilità (nel senso della riproducibilità e certezza); anche in questo caso, l'OIV precisa di esaminare tali dati, riservandosi di verificare, anche a campione, l'effettiva stabilità, nel senso sopra indicato, delle fonti utilizzate.

2.3 Parametri del processo di validazione

1. In ordine all'oggetto della validazione e ai suoi parametri, l'OIV verifica tale documento relativamente ai profili della comprensibilità, della conformità, della completezza e dell'attendibilità dei dati riportati nella relazione, i quali sono da intendersi secondo le declinazioni di seguito esplicitate.
 - a. **Conformità:** la relazione deve essere conforme alle norme del DLgs. 150/2009, della L.R. 18/2016 e alle linee guida DFP; ferme restando le linee generali e le indicazioni di contenuto, ciò verrà temperato con le scelte – purché ragionevoli – adottate, nell'esercizio della propria autonomia, dall'amministrazione.
 - b. **Attendibilità dei dati e delle informazioni:** come già esplicitato in riferimento al principio di verificabilità, il parametro in questione impone che debba essere possibile all'OIV – dalla lettura del documento – evincere le fonti informative utilizzate, in modo che sia chiara la responsabilità dell'origine dei dati di misurazione e la loro stabilità (da intendersi nel senso della riproducibilità e certezza) riservandosi di effettuare verifiche a campione anche attraverso richieste dirette agli uffici competenti.
 - c. **Comprensibilità:** viene valutata la presenza di informazioni di sintesi in grado di fornire, a diversi livelli di dettaglio, una efficace informativa sul grado di attuazione degli obiettivi di performance anche tenendo conto della complessità della struttura organizzativa e della mole di misuratori utilizzati.
 - d. **Sinteticità, chiarezza e immediata comprensione** ai cittadini e agli altri utenti finali (cfr. art.10, comma 1-bis, DLgs. 150/2009).
2. Dal punto di vista del contenuto della relazione l'OIV soffermerà l'attenzione oltre alla corrispondenza con il Piano della *performance* sui seguenti ulteriori aspetti:
 - a. prioritariamente la Relazione deve recepire le indicazioni dell'OIV, esplicitate nell'ambito delle precedenti validazioni, principalmente per quegli aspetti critici che attengono alle modalità di rendicontazione degli obiettivi, alla certezza delle fonti, alla stabilità e riproducibilità delle rilevazioni, alla presenza delle motivazioni per spiegare le ragioni degli scostamenti rispetto ai target.
 - b. La Relazione deve dare conto del livello di partecipazione attiva delle varie direzioni, della tempestività e della qualità delle interlocuzioni che si sono sviluppate; per loro natura detti elementi sono utilizzabili nell'ambito della valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi nonché ai fini della responsabilità rispetto ad eventuali ritardi o inerzie.
 - c. In ordine alla rendicontazione degli obiettivi di *performance* organizzativa:
 - relativamente alla performance generale di Ente, la relazione deve contenere il calcolo dell'indicatore sintetico di performance secondo la disciplina prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance, che deve trovare nella Relazione sulla performance una corretta misurazione e rappresentazione;
 - per ciascuna unità organizzativa in cui l'ente è strutturato deve essere restituito un indicatore sintetico di performance correlato agli obiettivi/indicatori previsti dal Piano della *performance*;
 - per ciascun obiettivo deve essere fornito il grado di realizzazione basato sulle rilevazioni dei singoli indicatori.
 - d. La relazione deve fornire il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali dei responsabili di vertice dell'amministrazione.
3. Alla luce dell'esperienza maturata e della funzione che la relazione esplica con riferimento alla rendicontazione e alla *corretta attuazione* del ciclo della performance, l'OIV sottolinea che, seppure la relazione costituisca una rappresentazione “a consuntivo” rispetto a quanto programmato “a



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

preventivo” nel Piano della *performance* e, pertanto, si ponga in un’ottica necessariamente speculare rispetto a quest’ultimo, nei casi in cui il ciclo della performance non rispetti le condizioni “minime” prescritte dal legislatore l’OIV non potrà dare corso alla validazione della relazione stessa, atteso che, in difetto, si avrebbe l’effetto di esaminare un atto di rendicontazione rispetto ad un ciclo che non può essere rendicontato in quanto non legittimamente avviato. Per tali motivi, l’OIV ha fatto precedere l’istruttoria in senso stretto, propedeutica alla validazione della relazione, da una fase preliminare di ammissibilità della stessa, e non ha riscontrato vizi connotati da radicalità ed irrimediabilità.

3 Processo di validazione

3.1 Considerazioni generali

L’OIV ha accertato che la struttura della Relazione utilizzata dall’Ente appare in linea con l’articolazione del Piano della *Performance 2020*.

Va segnalato che il Piano della *performance 2020* è stato approvato il 18.2.2020 (delibera n.57) che pur essendo una data successiva al termine previsto dall’ordinamento vigente, rientra comunque nel periodo entro il quale si può considerare legittimamente e correttamente avviato il ciclo della performance non costituendo una criticità esiziale³. Questo organismo non può non rilevare che il Comune di Udine rappresenta un esempio virtuoso, nel panorama delle amministrazioni pubbliche, circa la tempestività e la correttezza dell’avvio e della conclusione del ciclo della performance.

L’esame della relazione e le verifiche a campione sulle percentuali di sintesi consentono di attestare, anche in relazione alle rendicontazioni effettuate dalle strutture interne:

- la corrispondenza formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della performance;
- che i dati e le informazioni contenuti nella relazione sono stati acquisiti con la collaborazione delle direzioni, i quali si assumono la responsabilità della correttezza e della riproducibilità dei medesimi;
- la correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel SMiVaP e nel Piano;
- la corretta applicazione ai vari report dei metodi di calcolo indicati nella relazione;
- la correttezza formale e sostanziale dei risultati di sintesi scaturenti dai calcoli di cui sopra.

L’Organismo di valutazione ha avuto modo di approfondire in sede di colloqui individuali ogni elemento utile ai fini della valutazione dei risultati.

3.2 Risultati della validazione

La Relazione sulla *performance* viene analizzata sulla base di 5 dimensioni. A ciascuna dimensione viene assegnato un peso specifico rispetto al giudizio complessivo sulla Relazione, per come riportato nella tabella di sintesi del paragrafo 4.4.

Ogni dimensione è articolata in sub criteri, ponderati anch’essi secondo un peso e valutati secondo una griglia di validazione che assegna un punteggio compreso tra 0 e 1, dove:

- “0” indica Assenza del dato

³ A supporto di quanto riportato nella relazione si richiama la Sentenza 16 dicembre 2016 n. 48 della Corte dei Conti, Sez. Giur., Regione Basilicata



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

- "0,4" indica Dato presente ma complessivamente insufficiente
- "0,6" indica Dato presente in modo sufficiente
- "0,8" indica Dato presente in modo più che sufficiente ma non eccellente
- "1" dato complessivamente eccellente

Il punteggio ponderato di ciascuna dimensione è il risultato della somma dei punteggi ponderati dei relativi criteri sottostanti.

Il punteggio complessivo della Relazione si ottiene sommando i punteggi ponderati delle singole dimensioni.

L'OIV valida la Relazione sulla Performance che raggiunge un punteggio complessivo pari o superiore a 60; le Relazioni con punteggi inferiori a 60 non ottengono la validazione.

Dall'esame della relazione e alle verifiche effettuate, l'OIV **valida** la Relazione sulla performance 2020, in quanto ha raggiunto il punteggio di **89,30**.

Nel paragrafo 3.3 l'OIV suggerisce alcuni interventi per il futuro al fine di migliorare il processo di rendicontazione e per una maggiore aderenza ai principi del DLgs. 150/2009 e della disciplina interna.

3.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro

Di seguito si riporta, in forma tabellare, quanto emerso dall'esame della Relazione sulla *performance* unitamente alle osservazioni dell'OIV.

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.1 - Approvazione nei termini	4	La tempistica di approvazione del Piano e della Relazione sono in linea con le previsioni normative vigenti. Il Piano della Performance è stato approvato con delibera n. 57 del 18.2.2020. La Relazione sulla Performance è stata approvata con deliberazione del Giunta n. 219 del 29.6.2021.	L'Organismo di valutazione rileva un lieve ritardo dell'approvazione del Piano della performance 2020 che non costituisce una criticità. L'approvazione della relazione è avvenuta nei termini e ciò consente la possibile attivazione di idonee iniziative di miglioramento e consente utilizzare correttamente la leva valutativa.	1	4
1.2 - Presenza dei risultati organizzativi dell'Ente	4	È presente il risultato della performance generale dell'ente.	La Performance Generale dell'Ente è stata calcolata secondo lo schema previsto dall'art. 6 comma 1 del regolamento performance in vigore cioè come media aritmetica degli obiettivi di Ente. Essa ha un valore pari al 77,00% . Le modalità di calcolo sono ben illustrate in un apposito paragrafo. Da apprezzare l'inserimento tra gli obiettivi dell'Ente <i>la Valutazione della Performance da parte dei Cittadini</i> . Sebbene appaia sperimentale l'approccio seguito è meritevole di essere evidenziato.	1	4



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 15%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
1.3 - Presenza dei risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello	4	<p>Sono presenti i risultati organizzativi delle unità organizzative di primo livello.</p> <p>Risulta che le schede di rendicontazione degli obiettivi operativi sono complete. I calcoli sono stati verificati a partire dalle schede di dettaglio fornite dalla Struttura Tecnica di supporto.</p>	<p>Nella Relazione è stata riportata la descrizione degli obiettivi, la percentuale di raggiungimento e la motivazione dello scostamento.</p> <p>Nell'ambito del processo di valutazione individuale l'OIV ha potuto espletare i compiti valutativi che gli sono affidati dal vigente SMiVaP. La documentazione di dettaglio è conservata agli atti e contiene l'indicazione relativa alle modalità di rendicontazione del dato, di calcolo degli indicatori di sintesi e della relativa fonte, nonché gli esiti delle valutazioni effettuate sulla base di criteri predefiniti (allegati ai verbali nn. 3 e 5 dell'OIV). L'OIV ha verificato la correttezza dei dati contenuti nelle schede di dettaglio e la coerenza con lo schema di sintesi pubblicato nella Relazione.</p>	1	4
1.4 - Presenza dei risultati individuali dei dirigenti di vertice	1	Sono presenti i risultati individuali dei titolari dei dirigenti e del Segretario generale.		1	1
1.5 - Presenza del bilancio di genere	0,5	Non è presente il bilancio di genere, ma sono presenti progetti e una sezione dedicata alle politiche di genere nella quale sono riportate le azioni intraprese e i risultati conseguiti	La previsione di una specifica sezione riguardante il bilancio di genere è esplicitamente prevista dall'art. 10 DLgs. 150/2009 e, quale ambito di misurazione della performance organizzativa, dal sistema di misurazione e valutazione vigente. Si suggerisce per il futuro di creare una diretta correlazione tra risultati di Performance Organizzativa e politiche di genere.	0,8	0,4
1.6 - Coerenza con le Linee guida DFP	1	La Relazione è coerente con le Linee guida DFP	La coerenza viene valutata dal punto di vista delle indicazioni generali e applicabili allo specifico contesto, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento	1	1
1.7 - Copertura degli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009	0,5	Gli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs 150/2009 sono coperti	L'OIV suggerisce la classificazione degli obiettivi/indicatori rispetto agli ambiti di misurazione di cui all'art. 8 del DLgs. 150/2009, richiamati dal vigente SMiVaP	1	0,5
Totale	15	Punteggio dimensione 1		6,80	14,90



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
2.1 - Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento	15	Vi è corrispondenza formale e sostanziale fra i contenuti proposti nel Piano della Performance e i contenuti della Relazione sulla Performance per l'anno 2020	---	1	15,00
2.2 - Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	15	Nella relazione sulla Performance sono stati rendicontati tutti gli obiettivi inseriti nel Piano. Sono altresì presenti obiettivi individuali per i responsabili delle unità organizzative di primo livello	---	1	15,00
Totale	30	Punteggio dimensione 2		1,80	30

Dimensione 3 - Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)					
Criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
3.1 - Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	15	Correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, nel pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano e dal regolamento.	Migliorare la struttura degli indicatori e la previsione dei target maggiormente sfidanti. Si suggerisce per il futuro di limitare l'uso di indicatori on/off e di scegliere indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti e/o con le azioni di enti simili.	0,80	12,00



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

Dimensione 3 - Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)					
Critério	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
3.2 - Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)	15	Sono presenti indicatori di natura quantitativa, ma sono presenti numerosi indicatori on/off o indicatori per i quali il target non risulta sempre indicativo della condizione di miglioramento. Non sono presenti target infrannuali.	Rendere chiare, certe e stabili le fonti di rilevazione con indicazione specifica dell'atto. Occorre utilizzare fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate che consentano una rilevazione certa e verificabile dei risultati. Si suggerisce di limitare il ricorso ad indicatori on/off e di preferire indicatori di risultato che consentono di confrontare i risultati conseguiti dall'Ente nelle diverse annualità e verificare l'impatto che l'azione dell'Ente ha sul territorio amministrato. Si suggerisce, inoltre, di prevedere, laddove possibile, target infrannuali.	0,80	12,00
Totale	30	Punteggio dimensione 3		1,60	24

Dimensione 4 - Altri contenuti (10%)					
Critério	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
4.1 - Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	4	Sono presenti obiettivi operativi trasversali che hanno una diretta correlazione con il PTPC assegnati a tutti i settori.	Si suggerisce di rendere sistemica tale correlazione e di formare il personale affinché lo assimilino quale elemento di certezza e stabile della propria azione organizzativa.	0,8	3,20
4.2 - Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	3	Sono presenti le motivazioni degli scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente raggiunti.	Il target costituisce un elemento essenziale del corredo informativo degli obiettivi. Si suggerisce per il futuro di prevedere target intermedi che consentano di monitorare l'azione dell'ente durante l'anno e porre in essere gli eventuali correttivi.	0,8	2,40



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

Dimensione 4 - Altri contenuti (10%)					
criterio	Peso	Esito esame e rilievi	Suggestimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
4.3 - Presenza di confronti temporali rispetto ai fenomeni ricorrenti	2	Sono presenti alcuni indicatori per i quali è previsto un confronto con l'annualità precedente.	Si suggerisce di rendere sistemica la scelta di indicatori quantitativi che consentano un confronto oggettivo con le annualità precedenti	0,6	1,20
4.4. - Rappresentazione del livello di partecipazione dei cittadini e degli utenti dei servizi alla misurazione della performance organizzativa, secondo il percorso delineato dal Piano della performance	1	È prevista la valutazione da parte degli utenti dei servizi	L'OIV apprezza il lavoro svolto dall'Ente e invita l'amministrazione a prevedere forme di valutazione partecipativa che superino i modelli della <i>Customer Satisfaction</i> in applicazione di quanto previsto dalle Linee Guida del DPF n. 4 del Novembre 2018	0,60	0,60
Totale	10	Punteggio dimensione 4		2,80	7,40



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

Dimensione 5 - Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Critério	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
5.1 - Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione	5	<p>È presente apposito paragrafo nel quale è descritto il processo, ricorrendo anche a tabelle. Gli indicatori di impatto anche se presenti non sono stati formulati in maniera opportuna dal punto di vista metodologico e non consentono di verificare i cambiamenti che l'ente ha prodotto nel territorio.</p> <p>Dalla relazione e dal Piano si evince il coordinamento con il processo di programmazione finanziaria (DUP) che tuttavia non riguarda le risorse finanziarie.</p> <p>Non è presente un'apposita sezione con indicazione delle risorse finanziarie e a consuntivo.</p> <p>Non sono presenti informazioni interpretabili in ottica economico-analitica anche se molti obiettivi sono strettamente collegati alla realizzazione di opere le cui risorse finanziarie sono definite nel PEG.</p>	<p>Si suggerisce di prevedere pochi, ma significativi, indicatori di impatto (anche eventualmente di tipo qualitativo) in modo da caratterizzare meglio la performance generale di Ente.</p> <p>Probabilmente, l'amministrazione ha ritenuto di considerare una reciproca integrazione tra i diversi strumenti di programmazione. Occorre che gli obiettivi di performance siano accompagnati, a consuntivo, dal livello di utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per il perseguimento degli obiettivi. L'integrazione con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio è prescritta da diverse disposizioni del DLgs. 150/2009.</p>	0,8	4,00
5.2 - Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)	5	È presente una descrizione tabellare dell'albero delle performance e sono presenti diverse rappresentazioni grafiche sintetiche che aiutano a comprendere il livello di attuazione degli obiettivi.		1,00	5,00



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

Dimensione 5 - Adeguatezza e comprensibilità (15%)					
Criteria	Peso	Esito esame e rilievi	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro	Punteggio unitario	Punteggio ponderato
5.3 - Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.)	5	<p>Non è presente la presentazione dell'organo di indirizzo.</p> <p>Non è presente una sezione dedicata alle criticità ed opportunità.</p> <p>Non è presente la sezione Punti di forza e debolezza del ciclo della performance.</p> <p>È presente una interessante esposizione grafica in diversi punti della relazione in grado di fornire informazioni immediate, chiare e facilmente comprensibili</p>	<p>Per il futuro, in prospettiva di miglioramento, si suggerisce di prevedere l'inserimento dei paragrafi segnalati.</p> <p>Si raccomanda, in particolare, di evidenziare i punti di debolezza e di forza del ciclo della performance per poter provvedere ad apportare futuri miglioramenti.</p>	0,8	4,00
Totale	15	Punteggio dimensione 5		2,60	13

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa con gli esiti e i punteggi registrati in relazione alle dimensioni e criteri di cui sopra.

Dimensioni/Criteri	Peso (%)	Valutazione Media	Punteggio Ponderato
Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 20%)	15,00	6,80	14,90
Dimensione 2 - Corrispondenza con il piano della performance e le eventuali rimodulazioni (30%)	30,00	2,00	30,00
Dimensione 3 - Correttezza dei calcoli e certezza, stabilità e tracciabilità dei dati di rendicontazione (30%)	30,00	1,60	24,00
Dimensione 4 - Altri contenuti (10%)	10,00	2,80	7,40
Dimensione 5 - Adeguatezza e comprensibilità (15%)	15,00	2,60	13,00
TOTALI	100	10,40	89,30

4 Osservazioni e adempimenti finali

L'OIV ritiene opportuno evidenziare nelle seguenti tabelle ulteriori rilievi e indicare il percorso di miglioramento da intraprendere.

Rilievo	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro
Mancano informazioni in ordine all'efficienza ed all'economicità.	Si sottolinea la necessità di prevedere indicatori per la misurazione dell'efficienza, non necessariamente nell'ambito di un sistema di contabilità analitica di tipo economico.
La sezione sul "benessere organizzativo" è assente	La sezione è integrata all'interno della sezione Pari opportunità e politiche di genere
La sezione "fasi, tempi, Soggetti e responsabilità" è presente ma incompleta.	Prevedere la descrizione del livello di partecipazione delle direzioni alla rendicontazione.



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

Rilievo	Suggerimenti e prescrizioni per il futuro
Presentazione del Piano e della Relazione all'esterno	L'amministrazione prevede apposite giornate della Trasparenza e l'azione dell'Ente in materia è illustrata in apposito paragrafo
Standard di qualità e carta dei servizi	L'amministrazione si è dotata di Carte dei Servizi
Verifica preventiva degli obiettivi inseriti nel piano	Quanto emerso in sede di rendicontazione deve spingere l'amministrazione a rafforzare i sistemi di verifica preventiva degli obiettivi e relativi misuratori. È opportuno rendere più efficaci i sistemi di verifica a preventivo degli obiettivi per migliorare la qualità dei misuratori e dotare le strutture preposte alle verifiche di maggior potere decisionale. Ciò anche allo scopo di verificare la presenza del requisito di "tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi", requisito che deve accompagnare gli obiettivi di performance così come prescritto dall'art. 5 DLgs. 150/2009, che è una norma di principio cui gli enti devono adeguare i propri ordinamenti interni.

Sezione esaminata e rilievi	Osservazioni e suggerimenti
Ammissibilità. Non sono state rilevate condizioni preclusive alla corretta attivazione del ciclo e, dunque, alla sua conclusione.	Procedere nella direzione intrapresa in modo da pervenire per il futuro alla validazione della Relazione entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
Contesto esterno	Per il futuro prevedere, con la necessaria gradualità, la partecipazione di interlocutori esterni alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, in applicazione dell'art. 7 del DLgs. 150/2009 e delle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica.
Risultati raggiunti in termini di impatto. La sezione è assente	Per il futuro si raccomanda un paragrafo in cui vengono esplicitati i risultati raggiunti dall'ente in termini di valore pubblico prodotto, attraverso l'utilizzo di indicatori di impatto.
Obiettivi strategici	La sezione è presente. Non sono previsti indicatori di impatto, per il futuro, in prospettiva di miglioramento, valutare l'inserimento di indicatori di impatto in grado di cogliere i cambiamenti che l'ente produce sul territorio.
Obiettivi individuali. La sezione è presente	----

Si ritiene opportuno, infine, soffermare l'attenzione degli organi preposti all'attuazione del ciclo della performance sulle seguenti considerazioni.

Preliminarmente si deve evidenziare che l'amministrazione si sta adoperando in maniera efficace ed efficiente garantendo un normale funzionamento del ciclo valutativo. L'Ente si sta impegnando per migliorare la propria azione in materia di performance, è attento all'evoluzioni normative e ciò costituisce un elemento che merita di essere evidenziato così come va sottolineato lo sforzo delle strutture interne dell'ente nella direzione di una impostazione corretta della conclusione del ciclo valutativo. Nell'apprezzare tutto ciò l'OIV ritiene che per il futuro è necessario migliorare l'integrazione tra ciclo della performance e programmazione economico e finanziaria e gli aspetti relativi alla partecipazione degli stakeholder.

L'OIV, in sede di giudizio complessivo, non può esimersi dal segnalare che gli esiti della misurazione degli obiettivi individuali, desumibili dalla Relazione sulla *performance* 2020, denotano un livello tendente all'eccellenza. Ciò può essere il sintomo di obiettivi che non esprimono pienamente la condizione di miglioramento ("*tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi*"), che è richiesta per il rispetto dei requisiti previsti dall'art. 5, comma 2, del 150/2009.

Ciò rappresenta una condizione da verificare attentamente in tutte le sedi in cui si esplica il ciclo della performance: sia, cioè, nella fase di valutazione individuale ma, ancor di più, nella fase di elaborazione dei contenuti del piano della *performance* e di scelta degli obiettivi; infatti, un sistema di misurazione



COMUNE DI UDINE

Organismo Indipendente di Valutazione

che sfugga da tali esigenze può travolgere i presupposti della premialità, che deve essere legata a risultati tangibili, verificabili e percepibili in maniera certa.

A tal proposito l'OIV, nell'ambito dell'azione di presidio del sistema, continuerà a segnalare tali situazioni nelle sedi a ciò deputate qualora i richiami di cui sopra risultino disattesi.

È opportuno che nell'elaborazione del Piano della Performance e conseguentemente nella Relazione siano presenti obiettivi strategici che prevedano la presenza di indicatori di impatto, cioè indicatori in grado di misurare come l'azione dell'amministrazione produca effetti sulla collettività e sul territorio.

La presente relazione, unitamente al documento di validazione, viene trasmessa al Sindaco, al Segretario generale e alla struttura preposta al Controllo di gestione, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservata agli atti dell'OIV.

Si dispone la pubblicazione della presente relazione, unitamente al documento di validazione, nella sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale dell'Ente.